

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RAFAELI DE FATIMA MARQUES

**MATERNIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

CURITIBA

2017

RAFAELI DE FATIMA MARQUES

**MATERNIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação  
em Ciências Econômicas da Universidade Federal  
do Paraná, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Ciências Econômicas

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Denise Maria Maia.

CURITIBA

2017

## TERMO DE APROVAÇÃO

RAFAELI DE FATIMA MARQUES

### **MATERNIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel no curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientadora:

---

Profa. Dra. Denise Maria Maia

Membro:

---

Profa. Dra. Angela Welters  
Departamento de Economia - UFPR

Membro:

---

Profa. Dra. Raquel Rangel de Meireles Guimarães  
Departamento de Economia - UFPR

Curitiba, 04 de dezembro, 2017

À minha filha Sofia  
que faz tudo valer a pena.

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus por ser tão generoso comigo e por ter me sustentado durante todo o percurso até aqui.

Ao meu marido Marcos por sempre apoiar com muito amor minhas decisões, pela paciência nos dias de angustias e incertezas, e também por entender minha ausência por conta dos estudos. Por tudo que você faz por nós meus mais sinceros agradecimentos, obrigada por ser meu companheiro de vida!

Aos meus pais Lurdes e Ercidio por todo apoio que me deram para conseguir trilhar essa caminhada. Agradeço a eles e também a minha amada sobrinha Maria Luiza, pelas vezes em que se dispuseram a cuidar de forma tão amorosa da minha filha Sofia, para que eu pudesse frequentar as aulas, estudar para provas e também para que eu pudesse me dedicar à conclusão deste trabalho.

À minha irmã Soraia que generosamente dedicou parte do seu tempo tão escasso para leitura deste trabalho e, de forma tão sábia, contribuiu com ideias valiosas para a elaboração do mesmo.

À minha orientadora professora Denise por ter acreditado no tema, pela paciência, pelas dicas e conselhos preciosos sem os quais este trabalho não teria acontecido. Muito obrigada também pelo carinho e atenção dispensada em todas as nossas conversas.

E por fim, agradeço à minha filha Sofia por sempre ter compreendido minha ausência por conta dos estudos e por ser o motor que me dá forças para buscar o melhor para nós.

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo abordar questões relacionadas à maternidade e responsabilidade social, com foco na decisão das mulheres que optaram por pausar suas carreiras, logo após o término da licença maternidade. Para tanto, uma revisão bibliográfica do contexto histórico foi realizada para entender como iniciou e se perdura até os dias de hoje, a responsabilidade pelos filhos quase que exclusivamente à mulher. Deste modo, em uma sociedade competitiva, é de se esperar que muitas mulheres encontrem dificuldades para conciliar as funções de mãe e profissional. A metodologia, baseada em pesquisa quantitativa e qualitativa, buscou analisar quem são as mulheres que decidem abdicar de suas carreiras em prol da maternidade e quais são as implicações econômicas e sociais que advém desta decisão. Também analisa os possíveis impactos causados por políticas públicas e empresariais na decisão de deixar o mercado de trabalho. Os resultados mostram que estender o período de licença maternidade teria pouco efeito para a permanência no mercado de trabalho. No entanto, políticas empresarias visando horários flexíveis e trabalho em *home office* resultam em alternativas mais atraentes para a maioria das mulheres permanecerem no mercado de trabalho. Os resultados também mostram o peso da decisão pautado pela vontade de dedicar mais tempo ao bebê e, para a maioria, alterações nos gastos familiares por conta da ausência da renda feminina.

Palavras-chave: Mulher; Maternidade; Carreira; Mercado de Trabalho.

## **ABSTRACT**

This paper aims to address issues related to maternity and social responsibility, focusing on the decision of women who choose to pause their careers, soon after the end of maternity leave. In order to do so, a bibliographical review of the historical context was carried out to understand how it began and continues to nowadays, the responsibility for the children almost exclusively to the woman. Thus, in a competitive society, it is expected that many women will find it difficult to reconcile the functions of mother and professional. The methodology, based on quantitative and qualitative research, seeks to analyze who are the women who decide to give up their careers in favor of motherhood and what are the economic and social implications that come from this decision. It also analyzes the possible impacts caused by public and business policies in the decision to leave the labor market. The results show that extending the period of maternity leave would have little effect on the permanence in the labor market. However, business policies aimed at flexible working hours and work at home office result in more attractive alternatives for the majority of women to remain in the labor market. The results also show the weight of the decision based on the desire to dedicate more time to the baby and, for most, changes in family expenses due to lack of income feminine.

Key-words: Woman; Maternity; Career; Job market.

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1-PERÍODO CONCEDIDO DE LICENÇA MATERNIDADE NO MUNDO...	43
---	----

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - TAXA DE FECUNDIDADE .....	34
GRÁFICO 2 - PARTICIPAÇÃO NA PEA 1950-2010 .....	34
GRÁFICO 3 - PARTICIPAÇÃO NA PEA 1992-2007 .....	35
GRÁFICO 4 - RELAÇÃO ENTRE FECUNDIDADE E ANOS DE ESTUDO.....	36
GRÁFICO 5 - TAXA DE NATALIDADE .....	36
GRÁFICO 6 - GRUPO DE IDADE DA MÃE NA OCASIÃO DO PARTO.....	38
GRÁFICO 7 - PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRITÂNICO .....	52
GRÁFICO 8 - FAIXA ETÁRIA .....	57
GRÁFICO 9 - ESTADO CIVIL.....	58
GRÁFICO 10 - ESCOLARIDADE .....	59
GRÁFICO 11 - NÚMERO DE FILHO .....	59
GRÁFICO 12 - FAIXA SALARIAL .....	60
GRÁFICO 13 - PARTICIPAÇÃO NO ORÇAMENTO FAMILIAR.....	61
GRÁFICO 14 - PLANEJAMENTO DA GRAVIDEZ.....	62
GRÁFICO 15 - MOMENTO EM QUE DECIDIRAM SAIR DO MERCADO DE TRABALHO.....	63
GRÁFICO 16 - APOIO NA DECISÃO DE SAIR DO MERCADO DE TRABALHO.....	63
GRÁFICO 17 - PLANEJAMENTO FINANCEIRO.....	64



GRÁFICO 18 - ALTERAÇÃO NOS GASTOS FAMILIARES .....	65
GRÁFICO 19 - ATIVIDADES EXERCIDAS .....	66
GRÁFICO 20 - SENTIMENTO EM RELAÇÃO AO TRABALHO DO QUAL SE DESLIGARAM.....	67
GRÁFICO 21 - PERCEPÇÃO EM RELAÇÃO AO TRABALHO DO QUAL SE DESLIGARAM .....	67
GRÁFICO 22 - MOTIVO DA SAÍDA DO MERCADO DE TRABALHO.....	68
GRÁFICO 23 - LICENÇA MATERNIDADE .....	70
GRÁFICO 24 - PERCEPÇÃO QUANTO AO PERÍODO USUFRUÍDO DE LICENÇA MATERNIDADE.....	70
GRÁFICO 25 - RETORNO OU PRETENSÃO DE RETORNAR AO MERCADO DE TRABALHO.....	71
GRÁFICO 26 - TEMPO DE RETORNO.....	71
GRÁFICO 27- INFLUÊNCIA DO PERÍODO DE LICENÇA MATERNIDADE PARA A DECISÃO.....	73
GRÁFICO 28 - PERÍODO DE LICENÇA MATERNIDADE QUE ALTERARIA A DECISÃO.....	72
GRÁFICO 29 - IMPACTOS DE HORÁRIOS FLEXÍVEIS E/OU TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i> .....	73

## **LISTA DE TABELAS**

TABELA 1 – PRINCIPAIS MOTIVOS ALEGADO PELAS MULHERES PARA TEREM DEIXADO O ÚLTIMO EMPREGO .....	50
---	----

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>2</b>	<b>O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE.....</b>	<b>10</b>
2.1	A MULHER NAS TRIBOS PRIMITIVAS.....	10
2.2	A MULHER NA GRÉCIA ANTIGA .....	14
2.3	A MULHER NA IDADE MÉDIA.....	19
2.4	A MULHER NO BRASIL COLÔNIA .....	19
2.5	PAPÉIS EXERCIDOS PELA MULHER DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL .....	22
2.6	A MULHER NO SÉCULO XIX .....	23
2.7	A MULHER CONTEMPORÂNEA.....	29
<b>3</b>	<b>IMPLICAÇÕES ADVINDAS DA ENTRADA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>33</b>
<b>4</b>	<b>LICENÇA MATERNIDADE NO BRASIL E NO MUNDO.....</b>	<b>39</b>
4.1	NO BRASIL.....	39
4.2	LICENÇA MATERNIDADE NO MUNDO.....	41
<b>5</b>	<b>PRIMEIRA INFÂNCIA: O QUE DIZEM OS ESPECIALISTAS.....</b>	<b>44</b>
<b>6</b>	<b>DILEMA DA VOLTA AO TRABALHO.....</b>	<b>48</b>
<b>7</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>54</b>
7.1	QUESTIONÁRIO.....	54
7.2	PÚBLICO ALVO.....	55
7.3	ANÁLISE DOS DADOS.....	56
7.3.1	Perfil.....	56
7.3.1.1	Análise dos resultados.....	57
7.3.2	Motivação.....	61
7.3.2.1	Análise dos resultados.....	62
7.3.3	Licença maternidade.....	69
7.3.3.1	Análise dos Resultados.....	69
<b>8</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>75</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>80</b>
	<b>APÊNDICE .....</b>	<b>86</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho visa discutir a relação da mulher contemporânea com o mercado de trabalho, focando principalmente nas mulheres que abdicam da carreira, mesmo que temporariamente, em prol dos filhos após o fim da licença maternidade.

Os dados referentes à diminuição da taxa de fecundidade e taxa de natalidade vêm mostrando que a maternidade está perdendo lugar na vida da mulher brasileira, ao passo que as taxas de participação no mercado de trabalho vêm apresentando resultados crescentes ao longo dos anos. Contudo, existem mulheres que, por não conseguirem conciliar os papéis de mãe e profissional ou porque querem ter mais tempo para se dedicar aos filhos, acabam deixando o mercado de trabalho após o término da licença maternidade.

A partir dessas constatações, o presente estudo objetiva analisar as razões que levam a mulher brasileira a deixar o mercado de trabalho para se dedicar à maternidade. Assim como também, buscaremos verificar se a adoção de políticas públicas ou políticas empresariais alterariam a decisão de sair do mercado de trabalho.

Procuramos verificar duas hipóteses que acreditamos estar relacionadas à decisão de deixar o mercado de trabalho, são elas: duração da licença maternidade e a falta de políticas empresariais voltadas à adoção de horários flexíveis. Desta forma, este trabalho visa trazer à discussão o tempo concedido de licença maternidade no Brasil e os possíveis reflexos no mercado de trabalho de uma licença maternidade estendida.

Tais hipóteses serão verificadas através de pesquisa qualitativa e quantitativa direcionada às mulheres que decidiram sair do mercado de trabalho, após o fim da licença maternidade. Analisando as respostas, espera-se verificar se as hipóteses aqui levantadas refletem os reais motivos por trás da decisão.

Desta forma, este trabalho torna-se relevante tanto às mulheres que se enquadram nesta situação, como também aos empregadores e gestores públicos que podem com esta pesquisa compreender os motivos e os anseios das mulheres que abdicam da carreira, em algum momento da vida, em prol da maternidade.

## 2 O PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE

Para compreender a condição e os anseios da mulher na atualidade, se faz necessário entender o processo evolutivo da condição da mulher na sociedade, visto que os papéis desempenhados por elas sofreram constantes mudanças no decorrer dos anos.

### 2.1 A MULHER NAS TRIBOS PRIMITIVAS

Segundo Friedrich Engels (1984) na fase primitiva da selvageria as mulheres mantinham relações conjugais com todos os homens e todos os homens com todas as mulheres. Ainda segundo Engels, outra forma de relação era o matrimônio por grupos, em que um determinado grupo de homens se relacionavam conjugalmente com um determinado grupo de mulheres. Nessas relações poligâmicas os filhos eram considerados de todos, já que só a origem materna podia ser identificada.

Alambert (2004) ressalta que o período matrilinear, gerações identificadas pela origem materna, perdurou por milênios e nessas civilizações a mulher teve papel preponderante.

A divisão de trabalho nas tribos primitivas era definida de acordo com o gênero, sendo o homem o responsável por suprir os alimentos à família e a mulher responsável por atividades ligadas ao lar e também por zelar dos entes da tribo: crianças, idosos e doentes.

Ela trabalhava a terra, domesticava animais, cuidava das crianças, velhos e doentes, além de criar vasilhames, utilizar o fogo, preparar unguentos, poções, enquanto o homem ia à caça de alimentos (ALAMBERT, 2004, p. 27).

A divisão de trabalhos era exercida de forma harmônica e tanto homens quanto mulheres gozavam do mesmo de prestígio social. Ambos trabalhos eram valorizados e não havia desigualdade ou supremacia atribuída segundo o gênero ou trabalho exercido. “Na aurora da humanidade, não podemos falar da existência de desigualdade entre homem e mulher” (ALAMBERT, 2004, p.27).

Para os povos primitivos a cooperação e a organização em grupos eram fundamentais para garantir a sobrevivência e proteção contra animais ferozes (ALAMBERT, 2004). Para o antropólogo Mark Dyble a igualdade entre homens e

mulheres pode ter sido uma vantagem à sobrevivência e, isto, teria desempenhando importante papel na evolução e formação da sociedade humana (DEVLIN, 2015).

Pesquisadores e antropólogos sugerem que a desigualdade entre gêneros passou a vigorar com o advento da agricultura, com as tribos deixando de ser nômades para se fixar em um local determinado (MOREIRA, 2005).

A ideia de que a agricultura tenha sido o ponto inicial da desigualdade entre os sexos também é compartilhada pelo antropólogo Mark Dyble. Em entrevista concedida ao jornal britânico *The Guardian*, ele afirma que *"We'd argue it was only with the emergence of agriculture, when people could start to accumulate resources, that inequality emerged"* (DEVLIN, 2015).

Acredita-se que neste período a invenção do arado, que substituiu a enxada utilizada pelas mulheres, tenha sido o fator responsável pelo favorecimento do homem perante a mulher, visto que o peso da nova ferramenta inviabilizava o uso por mulheres. Assim, o trabalho realizado pelos homens passou a ser mais valorizado, relegando o trabalho da mulher a um plano inferior (ALAMBERT, 2004).

Engels (1984) pontua que na evolução da fase selvageria para a fase barbárie as relações conjugais foram sofrendo modificações. As uniões passaram do estágio de poligamia e poliandria para as relações denominada por Engels de família sindiásmica, em que prevaleciam as uniões não consanguíneas.

Para poder assegurar a paternidade e consequentemente a transmissão da herança a mãos legítimas, o homem passou a necessitar de uma mulher só para ele (ALAMBERT, 2004). Nessa nova forma de união a poligamia e infidelidade passam a ser um direito apenas masculinos. Engels ressalta que "...exige-se a mais rigorosa fidelidade das mulheres, enquanto dure a vida em comum, sendo o adultério destas cruelmente castigado" (ENGELS, 1984, p.49).

Ainda segundo Engels as uniões podiam ser facilmente dissolvidas por ambas as partes e, nessas circunstâncias, os filhos pertenciam exclusivamente à mãe.

## 2.2 A MULHER NA GRÉCIA ANTIGA

Na história das antigas civilizações gregas a mulher ficou relegada a papéis secundários, oriundo do sistema familiar patriarcal que amputava a liberdade das mulheres. Nessa sociedade havia clara distinção entre as atribuições femininas, voltadas para casa e filhos, e masculina, voltadas para a sociedade (FUNARI, 2002).

Na sociedade grega, regida pelo modelo patriarcal, as mulheres eram consideradas propriedade dos homens de sua família. Quando solteiras eram propriedade do pai, após o matrimônio este transferia a “posse” da filha ao marido. Em caso de viúves a mulher passava a ficar sob a tutela do filho mais velho.

Não podia mover processos ou vender bens e propriedades. Em qualquer um destes ou de outros casos, era representada por seu “tutor”, ou seja, pelo pai, marido, ou na ausência destes, pelo parente mais próximo. Estava sempre, portanto, sob a tutela de um homem (VRISSIMTZIS, 2002).

Nas residências haviam cômodos exclusivos destinados às mulheres para que elas ficassem separadas dos homens da casa. Esses cômodos recebiam o nome de gineceus, local onde elas ficavam confinadas a maior parte do tempo (FUNARI, 2002).

Vrissimtzis (2002) ressalta que não havia educação formal para as mulheres. Estas eram ensinadas por suas mães ou servas mais experientes, que lhes transferiam os conhecimentos que possuíam. Também era vetado à mulher a saída em público. Este direito era concedido apenas em ocasiões especiais como, por exemplo, de cunho religioso, cerimônias ou para compra de artigos pessoais. Mesmo nessas ocasiões elas deveriam estar sempre acompanhadas.

Para o matrimônio os homens buscavam mulheres com perfeição física e que tivessem robustez que, para eles, seria um indício de bons partos (FUNARI, 2002). Aos homens cabia o total poder de decisão sobre as coisas dentro e fora da esfera doméstica. O adultério era prática comum no cotidiano masculino. No entanto, se o adultério fosse cometido pela esposa, o marido teria o direito de matá-la em praça pública (LISBOA, 2017).

Em Esparta, importante cidade-estado grega, as moças eram submetidas à exercícios físicos que visavam prepará-las para a maternidade. O objetivo era formar mães fortes, vigorosas e possuidoras de qualidades viris (GIORDANI<sup>1</sup>, 1972 apud OLIVEIRA FILHO; NEVES; OLIVEIRA FILHO, 2011).

As mulheres atenienses não possuíam qualquer prestígio na cidade-estado de Atenas. Elas eram consideradas inaptas para a política, assim como todos os pertencentes do grupo dos excluídos: escravos, estrangeiros e crianças (FUNARI, 2002). O papel das mulheres nessa sociedade ficava restrito aos afazeres domésticos e a

---

<sup>1</sup> GIORDANI, Mário Curtis. **Antiguidade clássica I: História da Grécia**, 2ª ed Rio de Janeiro: Vozes, 1972.

procriação, que tinha como objetivo manter o patrimônio familiar. Elas deviam total obediência ao marido e eram consideradas inaptas para participar de assuntos políticos (OLIVEIRA FILHO; NEVES; OLIVEIRA FILHO, 2011).

Importantes filósofos gregos como Platão e Aristóteles, abordaram assuntos relacionados à mulher e aos papéis que elas deveriam desempenhar na vida em sociedade.

Em sua obra *A república*, Platão - filósofo que viveu em Atenas no período clássico da Grécia antiga, entre os anos de 428/427 a 348/347 a.C - abordou questões relativas a diferenciação entre homens e mulheres. Na transcrição dos diálogos entre Glauco e Sócrates, aparece o questionamento quanto às funções que devem ser desempenhadas por homens e por mulheres na sociedade. Respondendo a Glauco, Sócrates afirma que para exigir das mulheres as mesmas aptidões que dos homens, deve ser dado a elas a mesma educação fornecida a eles, fazendo referência a exclusão das mulheres da educação formal nas civilizações gregas "... se exigimos das mulheres os mesmos serviços que dos homens, precisamos fornecer-lhes o mesmo tipo de educação" (PLATÃO, s/d, p.199).

Ainda segundo as transcrições dos diálogos de Glauco e Sócrates, não se pode atribuir funções na sociedade baseando-se somente no gênero, mas sim com base nas aptidões dos indivíduos. Para Sócrates homens e mulheres possuíam naturezas diferentes, mas ambos os sexos poderiam exercer as mesmas atividades na vida em sociedade.

...não há nenhuma atividade que concerne à administração da cidade que seja própria da mulher enquanto mulher ou do homem enquanto homem; ao contrário, as aptidões naturais estão igualmente distribuídas pelos dois sexos... (PLATÃO, s/d, p.185).

Contudo, para Sócrates, em todas as atividades exercidas o desempenho masculino se sobrepunha ao feminino "Tens conhecimento de alguma atividade humana em que os homens não sobrepujem as mulheres?" (PLATÃO, s/d, p.185). Em outra parte do discurso Sócrates também faz referência ao melhor desempenho dos homens na execução das atividades, afirmando que em todas as atividades a performance feminina é mais fraca que a masculina "... é próprio da natureza que a mulher, assim como o homem, participe em todas as atividades, ainda que em todas seja mais fraca do que o homem" (PLATÃO, s/d, p.185).



Também o filósofo Aristóteles, importante pensador grego e discípulo de Platão que viveu entre os anos de 384 a 322 a.C, discorreu sobre a temática da mulher em suas publicações.

Para Aristóteles havia uma diferença social natural que separavam homens e mulheres. Para ele, essa diferença baseada no gênero era legítima e cada qual tinha uma função preestabelecida que deveriam desempenhar na vida em sociedade (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Aristóteles definia o cidadão como sendo um varão livre, integrante do Estado e participante da vida pública. Assim, para ele, existiam duas delimitações claras na sociedade: pessoas naturalmente governantes e pessoas naturalmente governados. O grupo dos governados era composto por mulheres, escravos e crianças. Logo os varões compunham o grupo dos governantes (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Ainda segundo Aristóteles a mulher deveria ficar incumbida somente das coisas e afazeres do espaço privado. Já a pólis, nomeação dada às cidades-estados, seria o lugar apropriado para o crescimento, desenvolvimento e perfeição do homem (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Para ele havia clara diferenciação entre os sexos, sendo o homem superior e a mulher naturalmente inferior “A fêmea é fêmea em virtude de certa carência de qualidades” (ARISTÓTELES apud, BEAUVOIR, 1970, p.10).

Para Beauvoir (1970) o pensamento de Aristóteles era claro quanto a inferioridade feminina e total subordinação destas aos homens.

A idéia que exprime Aristóteles: a mulher é unicamente matéria, "o princípio do movimento que é o macho em todos os seres que nascem é melhor e mais divino", essa idéia traduz uma vontade de potência que supera qualquer conhecimento. Atribuindo a si próprio e exclusivamente sua posteridade, o homem desvencilha-se definitivamente do império da feminilidade, conquista o domínio do mundo à mulher. Voltada à procriação e às tarefas secundárias, despojada de sua importância prática de seu prestígio místico, a mulher não passa desde então de uma serva. (BEAUVOIR, 1970, p. 100).

## 2.3 A MULHER NA IDADE MÉDIA

Na introdução do livro *Idade Média, Idade dos Homens: do amor e outros ensaios* (2011), o escritor francês George Duby pontua a dificuldade em analisar o papel representado pelas mulheres neste período.

Essa idade é resolutamente masculina. Pois todos os relatos que chegam até mim e me informam vêm dos homens, convencidos da superioridade do seu sexo. Só as vozes deles chegam até mim. (...). Na verdade, eu gostaria de descobrir a parte oculta, a feminina (DUBY, 2011, p.05).

Macedo (2002) também ressalta que para analisar os papéis exercidos pela mulher durante a Idade Média – período histórico europeu compreendido entre os séculos V e XV- é preciso considerar que os relatos, em sua maioria, foram escritos por homens e, assim sendo, a imagem que retrata a mulher é vista segundo o olhar e ponto de vista masculino. Outro ponto destacado por ele é que parte dos relatos foram escritos por religiosos que seguiam princípios morais e cristão.

... boa parte do que foi escrito deve-se a religiosos, inspirados por princípios éticos impregnados pela ideia da culpa e do pecado, que associavam o sexo/ e ou sexualidade ao Demônio; e a mulher, a um instrumento demoníaco” (MACEDO, 2002, p. 10).

Seguindo esta perspectiva, a escritora Michele Perrot também afirma que a análise dos escritos realizados na Idade Média deve ser vista com cautela “(...) as mulheres, em primeiro lugar, são vistas, descritas e representadas pelos homens. Trata-se em seguida de imaginar as mulheres através desses depoimentos” (MICHELE PERROT<sup>2</sup>, 1992 apud TEDESCHI, 2012, p.5).

Considerando as ressalvas acima apresentadas é possível perceber a distinção entre os sexos nos símbolos atribuídos a homens e mulher. Para eles a espada representando a força, violência e virilidade masculinas. Para elas a roca, simbolizando o trabalho doméstico reservado a vida privada. Esses símbolos já expressavam o lugar ao qual cada grupo pertencia (MACEDO, 2002).

Os povos romanos acreditavam haver uma inferioridade natural do sexo feminino. Nessa civilização as mulheres eram impedidas de exercer funções públicas, administrativas e ofícios de cunho religioso. Acreditavam que as atividades realizadas por mulheres deveriam ser limitadas à casa, que era sempre administrada pelo homem: pai, marido ou sogro (MACEDO, 2002).

No entanto, há relatos de civilizações ocidentais e orientais em que a mulher pôde exercer um papel de maior prestígio social. Na Europa ocidental por exemplo, a mulher pertencente a civilização Celta gozava dos mesmos direitos jurídicos dos homens. Na

---

<sup>2</sup> PERROT, Michele. **Os excluídos da História**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

relação matrimonial não havia superioridade masculina. Elas tinham liberdade para escolher o marido e podia desfazer o matrimônio se assim desejasse (MACEDO, 2002).

Na Irlanda o papel social da mulher dependia de sua situação financeira perante o marido. Se a fortuna da mulher fosse equivalente à fortuna do esposo, ambos teriam poder de decisão na relação conjugal e haveria completa igualdade entre eles. Nas situações extremas, prevalecia a posição superior do cônjuge que fosse mais abastado. Se a situação financeira masculina fosse superior à feminina a esposa teria seus direitos reduzidos perante o marido. Contudo, se a mulher fosse mais afortunada seria indiscutivelmente reconhecida como a chefe de família. Nessa situação o marido não tinha quase que nenhuma autoridade e era conhecido socialmente como *ferfognama* ou *fer for ban thincur* que quer dizer “homem de serviço” ou “homem dominado pela mulher” (MACEDO, 2002).

Em parte da Europa oriental, até a chegada dos missionários cristãos, as mulheres gozaram de maior prestígio social, sobretudo as de família mais abastada. Antes do casamento por exemplo, possuíam certa independência em relação ao poder paterno e lhes era dado o direito de escolher o marido. No casamento dividiam de forma igualitária as responsabilidades conjugais e, caso estivessem insatisfeitas com a relação matrimonial, podiam pedir dissolução da união (MOREIRA, 2005).

Nas antigas civilizações germânicas, que deram origem ao povo Lombardo, a mulher é retratada como apoiadora do marido. Segundo Macedo (2002) a melhor referência que se tem da época é a obra Germânia do historiador Tácito. Nela Tácito (98 d.C.) sugere que na figura da mulher existe algo de santidade e que a elas foi dado o dom de prever o futuro. Devido a isso, os conselhos de uma mulher não deveriam ser desprezados e nem os homens deveriam ficar desatento diante de suas previsões.

Quanto ao adultério Tácito (98 d.C.) menciona que a prática não é comumente praticada na Germânia. Ele discorre sobre o caso de adultério praticado pela mulher e não faz menção sobre a traição por parte do marido. A este é lícito aplicar punição a sua esposa, tal como como segue

...de cabelos cortados, desnuda na presença de parentes, o marido a expulsa de casa e a persegue, de açoite por todo o povoado (aldeia); não há na verdade perdão, não encontrará marido, nem tendo beleza, nem tendo riqueza (TÁCITO, 98 d.C., p.48).

Há uma regressão da condição da mulher nas civilizações germanas entre os séculos V e VII. As leis existentes neste período não conferem à mulher personalidade jurídica. Caso elas fossem vítimas de um crime seria a família da mulher que receberia a indenização, caso elas fossem algozes do crime também eram suas famílias que responderiam pelo seu ato (MACEDO, 2002).

Entre os bárbaros as mulheres são tidas como propriedade do pai, do marido, ou do homem mais próximo da família. Após contrair matrimônio as mulheres perdiam o direito à herança paterna (MACEDO, 2002).

No código de Leis *Edito de Rontari*, escrito no século VII, é possível notar uma grande preocupação do legislador em estabelecer diretrizes para as mulheres livres do reino dos bárbaros. Das leis formalizadas no código, ao menos vinte por cento são redigidas tendo como figura principal a mulher (MACEDO, 2002).

O artigo 204 por exemplo, é bastante claro ao estipular que não cabe à mulher viver conforme sua própria vontade, mas sim sob a guarda ou tutela de um homem.

A nenhuma mulher livre habitante do nosso reino e governada pela lei dos Lombardos seja permitido viver de acordo com sua vontade, como *selmundia*, mas que permaneça sob o poder de um homem ou do rei. Não poderá vender ou dar nenhum dos seus bens móveis ou imóveis sem a autorização daquele que detém o seu *mundio* (MACEDO, 2002, p.18,19).

Macedo (2002) aponta que o intuito deste código de leis era salvaguardar o reino de qualquer instabilidade que pudesse vir a ocorrer e, assim, prejudicar a instituição governada pelos homens.

Durante o período do feudalismo, a condição da mulher se manteve incerta. No início dos feudos não é conferido à mulher capacidade política, logo, é vetado a elas também o direito privado, ou seja, direito sobre os feudos (BEAUVOIR, 1970).

A situação da mulher mudou quando os feudos passaram a ser hereditários e patrimoniais. Assim, em casos de ausência de herdeiros homens, poderia a filha herdar o feudo. Desta forma, em meados do século XI, passou a ser admitido a sucessão feminina. No entanto, para os juristas da época, o feudo era uma terra concedida em troca de serviços militares ofertados pelos vassalos, assim a mulher precisaria de um tutor masculino que pudesse oferecer os serviços militares em seu lugar para que ela pudesse ter direitos sobre a terra.

... a mulher é o instrumento através do qual a propriedade se transmite e não sua possuidora; não se emancipa com isso, é, em suma, absorvida pelo feudo, faz parte dos bens imóveis. A propriedade não é mais a coisa de família como no tempo da *gens* romana, pertence ao suserano e a mulher também. Ele é quem lhe escolhe um esposo. Quando ela tem filhos, é antes a ele do que ao marido que os dá; serão vassallos que defenderão seus bens. Ela é, portanto, escrava da propriedade e do senhor dessa propriedade através da "*proteção*" de um marido que lhe é imposto; há poucas épocas em que sua sorte tenha sido mais dura (BEAUVOIR, 1970, p.121).

As mulheres da alta nobreza ou mesmo as mulheres da pequena nobreza rural, assumiam as funções do marido caso este precisasse se ausentar, quer fosse por viagens, peregrinações ou até mesmo por conta das investidas nas cruzadas. Em muitos casos, elas acabavam encontrando dificuldades para conseguir conciliar todas as funções que lhes eram exigidas, como a administração dos bens e a administração da casa. Também precisavam demonstrar autoridade diante das investidas dos vizinhos ambiciosos e da rebeldia dos vassallos (MOREIRA, 2005).

Ainda segundo Moreira (2005) a mulher só ocupava posições de destaque na vida pública por conta da ausência de seu marido. Nessas ocasiões, a mulher era retirada das funções privadas do lar e requisitada para assumir as funções públicas, regressando ao domínio privado tão logo o esposo voltasse para reassumir suas funções.

De forma análoga, Muraro (1995) aborda a questão da mulher como força de trabalho reserva, sempre à disposição dos homens para assumir as funções por eles determinadas. Segundo a autora, as mulheres experimentavam os altos e baixos do poder, mas sempre em caráter transitório. No entanto, esse poder provisório não conferia à mulher mudanças de status na sociedade.

Macedo (2002) ressalta que a inquisição, órgão repressivo da igreja, fez nascer na sociedade o grupo dos excluídos, compostos em sua maioria por hereges, bruxas e prostitutas. As mulheres consideradas hereges questionavam os princípios que guiavam a igreja, especialmente a corrupção, o enriquecimento material e o distanciamento dos princípios da vida apostólica.

Outras mulheres, sobretudo viúvas e solteiras de famílias abastadas, também foram consideradas hereges. Elas formavam comunidades religiosas próprias e praticavam o ceticismo, doutrina que prega a abstenção dos prazeres físicos e psicológicos como meio para atingir a perfeição e o equilíbrio moral e espiritual. Algumas mais radicais, optavam por abandonar seus lares e abdicar das regalias da vida mundana, tornavam-se pobres voluntárias e passavam a praticar a mendicância. Essas mulheres ficaram conhecidas como beguinhas e passaram a despertar a desconfiança da

igreja. Como forma de manter o controle e o poder sobre a sociedade a igreja determinou que todos os praticantes de asceticismo extremo, pessoas com hábitos místicos e ainda aqueles que optavam por fazer livre interpretação das escrituras, também fossem considerados hereges e, como penalidade, excluídos da igreja (MACEDO, 2002).

A perseguição da igreja às mulheres consideradas hereges deu início há um período tenebroso da história das mulheres, conhecido como a caça às bruxas.

Para Muraro (2009) a perseguição a mulheres consideradas bruxas vai muito além da abordagem proposta por Macedo. Para ela a perseguição tem como pano de fundo os papéis de parteiras e curandeiras exercido pelas mulheres desde as antigas civilizações. Elas cultivavam plantas para fins medicinais e realizavam os partos nas aldeias, conhecimentos estes que eram transmitidos de mulher para mulher e se perpetuavam por gerações.

Com o advento das universidades veio também a regulamentação da profissão de médico. Essa profissão era exercida pelos homens e estes viam nas mulheres curandeiras e parteiras um empecilho para a prática da medicina. A igreja por sua vez, instituição com poder absoluto na Europa, também condenava as mulheres que praticavam esses ofícios. Para a igreja não poderia haver conhecimento algum que não estivesse sob seu domínio e todo saber que divergisse do que propunham as escrituras da igreja era considerado heresia.

Assim, inicia-se a perseguição a essas mulheres, parteiras e curandeiras em sua maioria, consideradas bruxas e condenadas à morte na fogueira. Essa perseguição perdurou por aproximadamente quatro séculos e estima-se que as mortes na fogueira podem ter ceifado de cem mil a nove milhões de vidas sendo, na grande maioria, mulheres pobres, viúvas e solteiras (MURARO, 1995).

## 2.4 A MULHER NO BRASIL COLÔNIA

Gilberto Freyre (2003) aborda os costumes e papéis exercidos pelas índias brasileiras quando da chegada dos portugueses para colonização do Brasil. Segundo ele, eram as mulheres que ficavam encarregadas de toda a limpeza e higiene dos locais onde viviam. A exceção ficava por conta da lavagem das redes, atividade exercida pelos homens da tribo.

Ainda segundo Freyre (2003), divisão de trabalho entre os indígenas sobrecarregava demasiadamente as mulheres que além das atividades domésticas eram

responsáveis por plantar os mantimentos, buscar água na fonte, preparar as refeições e cuidar das crianças. Já as mulheres mais velhas ficavam incumbidas de fazer a farinha e fabricar os utensílios de cerâmicas.

Os indígenas do Brasil, estavam pela época da descoberta, ainda na situação de relativo parasitismo do homem e sobrecarga da mulher. Eram as mãos criadoras da cunhã que reuniam os principais trabalhos regulares de artes, de indústria, de agricultura (FREYRE, 2003, p.186).

Quanto a relação conjugal, havia predominância das relações poligâmicas nas tribos. Os colonizadores notavam que as índias não se incomodavam com o fato dos companheiros procurarem outras mulheres e, nessas circunstâncias, elas também arranjavam novos companheiros, visto que para eles era comum a troca de parceiros. Desta forma, os portugueses que chegaram ao Brasil encontraram abertura na moral sexual indígena para que pudessem viver com mais de uma esposa (FREYRE, 2003).

Desta forma, o núcleo familiar legalizado era praticamente inexistente no Brasil. Os portugueses deixavam suas esposas e filhos legítimos em Portugal, visto que, em sua maioria, não tinham intenção de se estabelecer de forma definitiva no novo país. Aqui eles mantinham relações irregulares com índias e posteriormente com escravas (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Em virtude das relações sexuais esporádicas, fora do núcleo familiar considerado legítimo, muitas mulheres acabavam por abandonar seus filhos por não terem condições de criá-los. A situação de abandono das crianças, especialmente em relação os recém-nascidos, era menos corriqueira entre a população rural, pois quando havia rejeição da família biológica outras famílias do entorno acabavam abrigoando e cuidando dessas crianças como “filhos de criação”, expressão usada para definir os filhos não biológicos (VENÂNCIO, 2004).

Entre a população urbana, os rejeitados dificilmente encontravam abrigos ou famílias dispostas a acolhê-los. Segundo Venâncio (2004) havia no meio urbano uma modalidade selvagem de abandono, em que crianças, com dias ou meses de vida, eram abandonadas em calçadas, praias e terrenos baldios. O percentual de crianças abandonadas nessas condições chegava a 20 e 25% das crianças batizadas nas cidades portuárias baianas e cariocas.

Outra forma de família se deu a partir da concessão de terras aos exploradores via sesmária. Essa nova modalidade era composta por um núcleo central formado pelo casal branco e seus filhos legítimos, com um núcleo periférico formado por escravos,

índios e negros, assim como também pelas concubinas dos patriarcas com seus filhos ilegítimos (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Os portugueses firmaram no Brasil o estilo patriarcal que reinava absoluto na Europa. O *pater famílias* exercia poder absoluto sobre tudo: produção, administração, justiça e sobre todos que compunha o núcleo da esfera doméstica: escravos, empregados, filhos e inclusive as esposas (ROCHA-COUTINHO, 1994).

As mulheres, em sua maioria, desempenhavam papéis exclusivos de mães e donas de casa. A mulher não tinha direito de escolher o marido, tampouco de andar sozinha pelas ruas ou mesmo de exercer atividades fora de casa. Seus afazeres se restringiam a organização da cozinha, fiar, tecer, fazer rendas e bordados (ALAMBERT, 2004).

Rocha-Coutinho (1994) assinala que a característica do período colonial brasileiro foi a reclusão da mulher ao interior das casas. Essa reclusão fez com que a mulher se tornasse dependente do marido nas mais variadas esferas: jurídica, moral, econômica e religiosa. Assim, reclusa e silenciada, a mulher brasileira administrava as funções da casa, fazendo raras aparições a outros que não fossem parentes próximos ou agregados.

Ainda segundo Rocha-Coutinho (1994), na ausência de mão-de-obra especializada, era a mulher quem supria muitas obrigações e afazeres necessários à vida na casa grande como funções de médico, enfermeiro, professor e sacerdote. Ainda faziam chás, unguentos e todas as obrigações religiosas como ladainhas, novenas e orações do terço. Também eram elas que transmitiam os primeiros ensinamentos aos filhos.

A autoridade dos homens sobre as mulheres perdurou por toda a fase do Brasil colonial e também nos anos de Império. Essa autoridade social e jurídica, permitia que muitos pais e maridos internassem suas filhas e esposas de forma compulsória em conventos pelos mais diversos motivos. Dentre os motivos paternos para internação, os mais comuns eram referentes a relacionamentos amorosos contrários a vontade do pai, alegação de desgosto ou mesmo por conveniência sem precisar indicar um motivo plausível. Do mesmo modo e com alegações semelhantes, os maridos internavam suas esposas para que, em muitos casos, pudessem viver na casa grande com suas amantes.

...muitos brasileiros internaram suas mulheres, sem plausível razão, durante anos, num claustro, simplesmente a fim de viverem tanto mais a seu gosto na sua casa com uma amante. A lei presta auxílio a este abuso: quem quer se livrar



da própria esposa, vai à polícia e faz leva-la ao convento pelos funcionários, desde que pague os custos de suas despesas (FREYRE, 2003, p.307)

O regime econômico e social instaurado no Brasil colônia favoreceu a hegemonia dos homens que, através da opressão, limitaram os papéis da mulher a atividades ligadas à esfera doméstica e religiosa. Desta forma o *pater familias* perdurou durante todo o período colonial, com a figura dos senhores patriarcais exercendo domínio sobre as mulheres.

## 2.5 PAPÉIS EXERCIDOS PELA MULHER DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Com o surgimento do modo de produção capitalista, que vem a contrapor os antigos sistemas de produção utilizados durante o feudalismo e mercantilismo, surge também a necessidade de expandir a produção. Nesse cenário inicia-se o processo de produção fabril que permite o aumento da produtividade e consequentemente aumento dos lucros (REZENDE FILHO, 2007).

A Inglaterra, país que detinha o domínio das exportações de produtos industrializados durante o século XVIII, vê a demanda por seus produtos crescer rapidamente. Hunt (2013) assinala que entre os anos de 1700 a 1750 a produção inglesa voltada para exportação teve um aumento de 76%, ao passo que a produção para suprir a demanda interna cresceu apenas 7%.

Para suprir a crescente demanda externa, a Inglaterra passa a necessitar de novos meios de produção que visam aumentar o volume de bens produzidos, assegurando ao capitalista aumento nos lucros. É neste contexto histórico que a busca por inovações técnica e por melhorias na forma de produção fabril faz desencadear a Revolução Industrial no final do século XVIII (REZENDE, 2007).

A Revolução Industrial suplantou os antigos meios de produção que ligavam o homem à terra e trouxe com isso uma brusca mudança na paisagem urbana do país inglês. Os centros passaram a ter um amontoado de fábricas que impulsionaram a migração dos trabalhadores das áreas rurais para esses centros urbanos na busca por empregos. Rezende (2007) acrescenta

Uma vez desencadeado, esse processo de urbanização que a fábrica provoca torna-se irreversível; a Inglaterra vê sua população rural, que representava 52% em 1851, baixar para 31% em 1881, e para apenas 22% em 1911 (REZENDE, 2007, p. 143).

A grande oferta de mão de obra fazia com que os salários se mantivessem bastante baixos. Assim, mulheres e crianças passaram a ofertar sua força de trabalho para garantir o mínimo necessário para o sustento da família.

Como o trabalho fabril permitia uma divisão rotineira das tarefas, mulheres e crianças podiam trabalhar tão bem quanto os homens com pouco ou quase nenhum treinamento. Contudo, as mulheres eram empregadas com salários muito mais baixos que o salário pago aos homens. Assim, elas passaram a ser muito requisitadas nas firmas pois representavam redução de despesas para os capitalistas (HUNT, 2013).

Além das vantagens oriundas da redução de salários, as mulheres apresentavam outras vantagens aos empresários: obediência, passividade e submissão. Características essas advindas da ideologia difundida na época de que a mulher devia ser submissa ao homem (HUNT, 2013).

Além de suportar as longas jornadas de trabalho árduo e monótono, as mulheres ainda tinham que conviver com os constantes assédios sexuais praticados por empregadores e capatazes. Hunt (2013) ressalta que a jornada de trabalho nas minas durava de 14 a 16 horas por dia e as mulheres tinham que se sujeitar a trabalhar despidas até a cintura lado a lado com os homens.

As gestantes saíam das minas para dar à luz retornavam poucos dias depois do nascimento do bebê. Cabe salientar que durante este período as mulheres não eram as únicas a sofrerem com os maus tratos. No entanto, Hunt (2013) salienta que os relatos da época descreviam as condições de trabalho feminino como incrivelmente cruéis e desumanos.

## 2.6 A MULHER NO SÉCULO XIX

O final do século XVIII e o início do século XIX traz como marca a saída da mulher do confinamento do lar. A mão de obra feminina torna-se necessária à produção fabril e permite à mulher participar ativamente da produção econômica juntamente com os homens. A invenção das máquinas na Revolução Industrial teve papel fundamental para a inserção da mulher como força de trabalho, visto que as máquinas minimizavam e até anulavam a importância da força física entre os trabalhadores masculinos e femininos. Beauvoir (1970, p.148) acrescenta que “essa é a grande revolução que, no século XIX, transforma o destino da mulher e abre, para ela, uma nova era”.

Contudo, a entrada da mulher no mercado de trabalho não se deu de forma amistosa. Vários agentes da sociedade relutaram em aceitar a ideia da mulher participando da força de trabalho, mesmo em situações em que o trabalho era o único meio encontrado por elas para garantir a subsistência.

A burguesia, ligada por princípios institucionais vigentes à época, não aceitava a ideia da mulher se ausentar dos lares. Eles se valiam de princípios morais que pregavam que a solidez da família estava na presença da mulher em casa, pois viam na emancipação da mulher uma verdadeira ameaça à garantia da propriedade privada (BEAUVOIR, 1970).

Tampouco os homens pertencentes à classe operária viam com bons olhos a entrada da mulher no mercado de trabalho. Para eles esse novo arranjo configurava uma ameaça aos postos de trabalho, devido ao aumento na oferta de mão de obra. Eles argumentavam que a concorrência feminina também afetaria a remuneração, já que elas aceitavam trabalhar por salários mais baixos que eles (BEAUVOIR, 1970).

Não obstante a entrada da mulher ao mercado de trabalho, os princípios institucionais presentes na burguesia acabam prevalecendo.

Para Rocha-Coutinho (1994) a volta do confinamento da mulher ao lar e a incumbência exclusiva de mãe e esposa ocorreu juntamente com a ascensão da burguesia e com o surgimento da sociedade industrial. Desta forma, a sociedade passou a atribuir à mulher a responsabilidade pela boa educação e criação dos filhos.

À mãe caberiam todos os méritos e toda a culpa pelo sucesso ou fracasso alcançados pelo filho. E, se a sociedade estava de acordo em santificar a mãe admirável, a boa mãe, ela estava também de acordo em culpar e castigar a que fracassava em sua missão sagrada, a mãe má (ROCHA-COUTINHO, 1994, p.38).

A família burguesa distinguia claramente os papéis que deveriam ser exercidos pelos homens e os papéis que deveriam ser exercidos pelas mulheres. A eles os espaços públicos de maior poder e prestígio social, a elas as funções de esposas modelares e boas mães. Neste contexto reforçava-se a ideia de que a mulher deveria ser uma mãe dedicada e atenciosa, virtudes que somente podiam ser encontradas no âmbito do lar (CORDEIRO, 2006).

Para Muraro (1995) o papel da mulher como procriadora coincide, não por acaso, com o início do capitalismo. Ela afirma que a necessidade de mão de obra abundante fez surgir na sociedade o conceito do amor materno, visando transformar as mulheres

em mães cuidadoras e amorosas buscando desta forma minimizar os elevados índices de mortalidade infantil com o objetivo de aumentar a oferta futura de mão de obra.

Para tal análise, a autora remete às práticas maternas vigentes antes do século XIX, em que as mulheres, sobretudo as mais abastadas, pariam muitos filhos e os enviavam para que as amas de leite criassem. Consoante à autora, essa era uma prática velada para que as mulheres se livrassem dos filhos excedentes, visto que a maioria das amas de leite não tinham condições de cuidar de tantas crianças e, por vezes, acabavam entregando-as mortas às famílias. Muraro (1995) cita os escritos de Foucault que conta o caso de uma ama de leite que, por ser muito pobre, aceitou amamentar vinte crianças, devolvendo após um ano apenas uma criança com vida.

Badinter (1985) também aborda este novo papel de mãe atribuído à mulher sob a égide do amor materno iniciado sobretudo no decorrer do século XIX. Para a autora a cultura do amor materno se tornou tão difundida na sociedade que passou a ser agregado como uma função coexistente da mulher. Para Banditer (1985), assim como em Muraro (1995), antes do século XIX a criança não gozava de posição privilegiada dentro da família, tal como passa a ocorrer no século seguinte.

Ainda segundo Badinter (1985) a criança era vista como um empecilho à família. Essa visão era compartilhada tanto pelas famílias mais pobres, que dependiam do trabalho do casal para garantir a sobrevivência, quanto nas famílias mais abastadas que acabavam entregando os bebês recém-nascidos às amas de leite por convenção. A autora acrescenta ainda que

Se a isso acrescentarmos que nada é menos elegante, segundo o ideal mundano da época, do que “parecer amar em demasia os filhos” e perder com eles seu próprio tempo, temos a resposta mais evidente ao problema do abandono dos filhos pelas mães abastadas ou ricas. Isso porque as pequeno-burguesas, mulheres de negociantes ou do juiz local, pouco sujeitas a mundaneidades, apressavam-se a copiar suas irmãs mais favorecidas. À falta de uma vida social brilhante, podiam adquirir um primeiro sinal de distinção desembaraçando-se também dos filhos. Mais valia não fazer absolutamente nada do que dar mostras de se ocupar com coisas tão insignificantes. (BADINTER, 1985, p.98).

A obra *Émile* datada de 1762 de Jean-Jacques Rousseau é vista por muitos estudiosos do tema como o pontapé inicial dessa nova fase da família, baseada no amor maternal e na figura da mãe como a principal responsável por suprir as necessidades do filho. Segundo ele

A educação primeira é a que mais importa, e essa primeira educação cabe incontestavelmente às mulheres: se o Autor da natureza tivesse querido que

pertencesse aos homens, ter-lhes-ia dado leite para alimentarem as crianças (ROUSSEAU, 1992, p. 09).

Para Rousseau (1992) a figura da mãe era essencial para o bom desenvolvimento do filho e para a harmonia do lar

Mas que as mães concordem em amamentar seus filhos e os costumes se reforçar-se-ão sozinhos, os sentimentos da natureza despertarão em todos os corações; (...) A atração da vida doméstica é o melhor contraveneno para os maus costumes. O aborrecimento das crianças, que se imagina inoportuno, tornar-se agradável; (...). Quando a família é viva e animada, os cuidados domésticos tornam-se a mais cara ocupação da mulher (...). (ROUSSEAU, 1992, p 21).

Para Rocha-Coutinho (1994) é a partir da revolução sentimental que a criança adquire um novo valor e importância dentro da família. Os pais passam então a se preocupar com a educação, carreira e futuro da criança, assuntos que antes não faziam parte do contexto familiar vigente.

A criança passa a ser mais valorizada, especialmente entre as classes sociais mais bastadas. Martins (2008) relata que documentos como cartas e diários escritos por mulheres no início do século XIX dão conta do apreço das mães para com os filhos considerando-os como “seres especiais, merecedores de amor e de cuidados redobrados” (MARTINS, 2008, p.138).

Neste novo contexto, a família passa a creditar na mulher toda a responsabilidade pelos cuidados com as crianças. Desta forma a mulher tem seu status social elevado, visto que é ela a responsável pelo bem-estar dos herdeiros e também do seu esposo. Rocha-Coutinho (1994, p. 36) salienta que “a família moderna, portanto, centra-se em torno da mãe que adquire uma importância que jamais tivera”.

A sociedade passa a atribuir características à mulher que seriam natas do sexo feminino, como, por exemplo: dedicação, abnegação e docilidade. Essas características estariam intrínsecas à boa mãe, assim como outras características como pensamento lógico, ambições profissionais e políticas seriam inerentes ao homem.

Outra característica relevante do século XIX são os movimentos feministas que tem neste período o seu ápice. Neste espaço temporal surgem uma série de reivindicações feministas que buscam alterar os papéis desempenhados pelas mulheres na sociedade.

Um dos primeiros movimentos feministas foi organizado na cidade de Nova Iorque em 1848. A luta por Igualdade, Liberdade e Fraternidade – reivindicações da Revolução

Francesa - impulsionaram as mulheres a lutar por direitos políticos e sociais. Esse movimento buscava minimizar as desigualdades existentes entre homens e mulheres, visando modificar a percepção difundida socialmente de que a mulher é inferior ao homem (ARAÚJO, 2004).

Na Grã-Bretanha o movimento feminista buscava desenvolver ações que visavam a emancipação da mulher. Dentre as reivindicações deste movimento, havia o pleito por igualdade jurídica reivindicando o direito ao voto e a instrução (ALAMBERT, 2004).

Uma das principais reivindicações da maioria dos movimentos feministas era o direito ao voto, pois elas acreditavam que o voto seria o alicerce para a conquista de uma série de outros direitos. Estes movimentos ficaram conhecidos como sufragistas, dado que buscavam o direito ao voto a todos sem distinção de raça, gênero ou condição social (MURARO, 1995).

Outras reivindicações feministas, registradas nos Estados Unidos durante o século XIX, defendiam a abolição da escravidão e lutavam por melhores condições de trabalho. Essas lutas por vezes acabaram se sobrepondo umas às outras e virando um só movimento (MURARO, 1995).

O filósofo e economista utilitarista Stuart Mill foi um dos grandes defensores das lutas femininas durante o século XIX. Dentre suas ideias utilitaristas Mill defendia a maximização do bem-estar e a igualdade de gênero.

Como membro do parlamento inglês, Stuart Mill defendeu no púlpito o direito feminino ao voto, porém não obteve êxito. Mill também era ferrenho defensor da emancipação feminina, muito embora alguns autores atribuam a postura de Mill às ideias e influências da esposa Harriet Taylor.

Em seus escritos Stuart Mill pregava igualdade entre homens e mulheres na família e na sociedade. Dizia ele

Estou convencido de que as relações sociais dos dois sexos, que subordinam um sexo a outro em nome da lei, são más em si mesmas e constituem um dos principais obstáculos que se opuseram ao progresso da humanidade; estou convencido de que devem ser substituídas por uma igualdade perfeita. (MILL apud, BEAUVOIR, 1985, p. 158).

No Brasil o início do século XIX é marcado pela chegada da família real portuguesa ao Rio de Janeiro, importando costumes e padrões de Portugal que alteram substancialmente o modo de vida das mulheres brasileiras, especialmente as pertencentes à elite local (ROCHA-COUTINHO, 1994)

As mulheres, antes confinadas ao espaço privado do lar, aderiram rapidamente ao modo de vida europeu e passaram a frequentar teatros, festas e bailes da corte (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Outra mudança importante oriunda da presença da família real portuguesa, foi o fortalecimento do poder do Estado e das instituições que o compunham. O estilo patriarcal, até então dominante no Brasil, passou a ter seu poder minimizado dividindo sua autoridade com outras instituições provenientes do fortalecimento do Estado (ROCHA-COUTINHO, 1994).

A partir do final do século XIX há uma acentuada participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro sobretudo nas atividades agrícolas, nas pequenas empresas manufatureiras, nos comércios e atividades ligadas à escravidão. Conforme o Censo Demográfico do IBGE a participação feminina na População Economicamente Ativa - PEA chegou a 45,5% no ano de 1872, decrescendo para 15,3% em 1920. Segundo Zylberstajn (et al., 1985) a redução da participação feminina no mercado de trabalho pode ser explicada pela abolição da escravatura e pelo processo de industrialização e urbanização pelo qual o país estava passando.

Todavia durante o decorrer do século XIX a mulher continuou a exercer papéis prioritariamente ligados às funções domésticas

...era ela [a mulher] quem dirigia os trabalhos na cozinha, quem supervisionava a arrumação da casa e o cuidado das amas e escravas com as crianças, quem se ocupava dos serviços de costura e agora, também, quem providenciava e organizava as reuniões e festas, cada vez mais frequentes. Como mãe, ela tinha, além disso, a responsabilidade de transmissão dos primeiros valores e do “aperfeiçoamento moral” de seus filhos. (ROCHA-COUTINHO, 1994, p. 78).

## 2.7 A MULHER CONTEMPORÂNEA

No decorrer do século XX inúmeros acontecimentos históricos, ocasionaram mudanças econômicas na sociedade que colaboraram para o processo de autonomia e independência financeira da mulher perante o homem. Neste período costumes, valores e os núcleos familiares foram alterados, especialmente a partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). De forma análoga, Miranda (1975) afirma que a alteração mais importante ocorrida no século XX refere-se ao status social da mulher, elevado a partir da independência financeira.

Nos primeiros anos do século XX muitas mulheres, em maior escala as mais humildes e solteiras, começaram a conseguir permissão dos pais e maridos para

trabalhavam nas fábricas. Esse emprego era necessário tanto para o sustento das mulheres solteiras, como para auxiliar o marido no sustento da casa. Outras mulheres necessitadas, mas que tiveram melhores oportunidades de estudos, podiam exercer atividades ligadas ao ensino ou atuar em comércios como vendedoras ou em escritórios como secretárias (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Contudo, em ambos os casos, o ingresso da mulher no mercado de trabalho se dava exclusivamente por necessidade financeira, visto que no período o conceito de realização profissional não era aplicado às mulheres. Desta forma, no caso das mulheres solteiras, o ofício era abandonado tão logo ela contraísse matrimônio (ROCHA-COUTINHO, 1994).

No Brasil, durante o período denominado de Velha República (1889-1930) ocorreram diversas tentativas para regular o trabalho, especialmente o trabalho feminino. Alguns fatores foram essenciais para impulsionar as discussões na Câmara Federal, tais como o fortalecimento das organizações operárias, mais especificamente o movimento grevista de 1917, e também a necessidade de regulação preiteada pelo empresariado que buscavam uma legislação para guiar a relação entre empregado e empregador, sobretudo referente ao trabalho feminino e trabalho de menores (VENANCIO, 2001).

Uma das grandes reivindicações do movimento grevista de 1917 era a proibição do trabalho feminino noturno. Em defesa do tema o deputado Mauricio de Lacerda pronunciou-se na câmara com um discurso distorcido sobre as razões pelas quais o trabalho noturno feminino deveria ser coibido

Que seja abolido o trabalho noturno da mulher, em primeiro lugar porque o organismo feminino não resiste a semelhante fadiga, em segundo lugar o trabalho noturno desfalcado do policiamento que faz a luz solar aos costumes nas oficinas concorre para a depravação, para o atentado ao pudor, para as ofensas a moral naquelas oficinas. Ao mesmo tempo que a operária deserta do seu lar nas horas em que o cuidado pelo repouso, pelo descanso e pelo sono dos filhos é um dos problemas maternos mais encarecidos pelos historiadores. (IMPRESSA NACIONAL<sup>3</sup>, 1918, apud VENANCIO, 2001).

A primeira metade do século XX também é marcado pela conquista feminina do direito ao voto, pleiteada ainda no início do século antecessor. Para as brasileiras o direito é concedido em 1932 (CORDEIRO, 2006), após a conquista das australianas em 1908 e das inglesas (sem restrição) em 1928 (BEAUVOIR, 1970).

---

<sup>3</sup> LACERDA, M. de. Discurso. Anais da Câmara dos Deputados, sessão de 17 de julho de 1917. *Imprensa Nacional*, Rio de Janeiro, v. 3, p. 486, 1918.



Com o advento da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), cresceu a participação das mulheres no mercado de trabalho. Neste período as mulheres que até então exerciam funções predominantemente ligadas ao lar, foram requisitadas para assumir os postos de trabalho que ficaram vagos devido à ausência dos homens que foram para as frentes de combate. Telles (2004) discorre sobre o assunto afirmando que

Ficaram as mulheres na retaguarda e dispostas a exercerem o ofício desses homens nas fábricas. Nos escritórios. Nas universidades. Enfim, as mulheres foram à luta, para lembrar a expressão que começava a ficar na moda. A pátria em perigo abrindo os seus espaços e as mulheres ocupando com desenvoltura esses espaços, inclusive em atividades paralelas à guerra, desafios arriscados que enfrentaram com a coragem de assumir responsabilidades até então só exigidas ao Primeiro Sexo (TELLES, 2004, p. 377).

Ainda consoante à autora, muitas mulheres mostraram ser mais habilidosas que os homens e hábeis aprendizes, causando desconfiança e gerando preconceitos.

Todavia, o trabalho feminino não era visto com bons olhos pela sociedade que atribuía à mulher as funções prioritárias de dona de casa e mãe. O principal argumento era de que a ida da mulher ao mercado de trabalho não poderia ser conciliada com as atribuições demandadas pela família e pelos cuidados com o lar. Desta forma a mulher poria em risco o casamento e a felicidade familiar (BASSANEZI, 2004).

Com o término da guerra, era necessário incentivar as mulheres a retornar às atividades do lar para que os homens que voltassem do confronto pudessem reassumir suas funções. Para Rocha-Coutinho (1994) coube à mídia a função de incutir nas mulheres a ideia de natureza feminina tendo como principal vertente a maternidade, defendendo a ideia de que a mulher deveria seguir seu instinto materno exalando a imagem da boa mãe, ou seja, dedicando-se exclusivamente aos filhos e ao lar, sem almejar ambições profissionais.

Em contraponto à imagem da boa mãe, criou-se a imagem da mãe desnaturada, responsável por todos os problemas e infelicidades que pudessem assolar seus filhos. Diversos profissionais como médicos, psicólogos, professores e afins, contribuíram para difundir a teoria da criança problemática em virtude do abandono das mães que se ausentavam do lar (ROCHA-COUTINHO, 1994).

De forma análoga Betty Friedan (1963) abordou a situação da mulher americana diante das cobranças e rótulos impostos pela sociedade à mulher-mãe.

Edificou-se em torno da mãe toda a mística. Descobriu-se de repente que ela podia ser considerada responsável por tudo, ou quase tudo. Em todos os dossiês

de crianças problemas, em todos os casos de adultos neuróticos, psicopatas, esquizofrênicos, obcecados pelo suicídio, alcoólatras, de homens homossexuais ou impotentes, de mulheres frígidas ou atormentadas, entre os asmáticos ou portadores de úlceras, encontrava-se sempre a mãe (FRIEDAN, 1963, p. 213)

Em virtude das inúmeras cobranças e maciça publicidade midiática, reforçando que a mulher deveria exercer exclusivamente os papéis de mãe e esposa, elas acabam regressando aos lares e passaram a assumir de forma integral as funções impostas pela sociedade (ROCHA-COUTINHO, 1994).

Bassanezi (2004) ressalta que na década de 50 o papel social da mulher era bem delimitado

Ser mãe, esposa e dona de casa era considerado o destino natural das mulheres. Na ideologia dos Anos Dourados, maternidade, casamento e dedicação ao lar faziam parte da essência feminina; sem história, sem possibilidades de contestação (BASSANEZI, 2004, p. 343).

Essa visão da sociedade referente à mulher, de forma mais incisiva da mulher-mãe, é reforçada pela pesquisa de Paul-Henry Chombart de Lauwe. Entre o grupo amostral participante da pesquisa, a visão da mulher no mercado de trabalho se dividia em três categorias, sendo: a mulher solteira deve trabalhar, a mulher casada sem filhos ou com filhos grandes pode trabalhar, a mulher casada com filhos pequenos não deve trabalhar (LAUWE, 1967).

O restrição e preconceito ao trabalho de mulheres casadas também ficou evidente no censo brasileiro de 1970. Dentre as mulheres casadas na faixa etária de 15 a 24 anos e dos 25 aos 34 anos, apenas 7,56% e 11,14% participavam do mercado de trabalho contra 25,53% e 43,31% das mulheres solteiras nas mesmas faixas etárias (MIRANDA, 1975).

Para Miranda (1975) a educação oferecida às mulheres tinha caráter ambíguo. Ao mesmo tempo em que aumentava o capital humano, qualificando-as para que pudessem ingressar ao mercado de trabalho, os ensinamentos refletiam os costumes presentes na sociedade impondo papéis pré-estabelecidos, como matrimônio e maternidade, desencorajando-as a pensar em carreiras.

Com a pílula anticoncepcional as famílias passam a ter a possibilidade de planejar e controlar a quantidade de filhos que desejavam ter. Esse fato beneficiou especialmente as mulheres que passaram a ter mais tempo para se dedicar ao trabalho fora do lar. Luz e Fuchina (2009, p. 9) afirmam “Em um mundo que exige força de trabalho produtiva, não há tempo para se ter muitos filhos. A pílula anticoncepcional revolucionou a vida das

mulheres trabalhadoras. Com um número menor de filhos, a dedicação ao trabalho torna-se maior”.

Assim a mulher conquistou seu espaço no mercado de trabalho “... não mais como colaboradora do homem numa pequena exploração agrícola, mas como um trabalhador normal na empresa industrial” (LAUWE, 1967, p.28).

A partir da independência financeira, a mulher conquistou o direito de fazer as próprias escolhas, podendo decidir por exemplo se irá casar ou não, sem que isso seja empecilho para usufruir sua sexualidade. Em relação à maternidade, as mulheres passaram a poder decidir sobre ter ou não filhos e, com os avanços da medicina, puderam optar por adiar a maternidade, conquistas antes inviável sem os métodos anticoncepcionais e técnicas modernas como a reprodução assistida.

Apesar das grandes conquistas femininas ocorridas durante o século XX ainda há um abismo a ser transposto no que concerne os diferenciais de salários. Para Rocha-Coutinho (2013) uma das explicações por trás da disparidade salarial está no fato da sociedade delegar uma parcela maior de responsabilidade às mulheres no cuidado com os filhos, especialmente dos filhos recém-nascidos. Segundo a autora, essa divisão desigual nas responsabilidades faz com que muitas mulheres apresentem uma participação intermitente no mercado de trabalho. Esse padrão de inserção emite uma sinalização negativa para os empresários, que passam a alocar as trabalhadoras com maior probabilidade de desligamento em ocupações com menores investimentos em treinamentos específicos e, por conseguinte, com menores salários e menor probabilidade de ascensão profissional.

### 3 IMPLICAÇÕES ADVINDAS DA ENTRADA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A entrada da mulher no mercado de trabalho é um fenômeno de grande relevância para a economia como um todo, pois a partir deste fenômeno outras mudanças de cunho demográfico, institucional, cultural, legislativo e econômico foram observadas na sociedade.

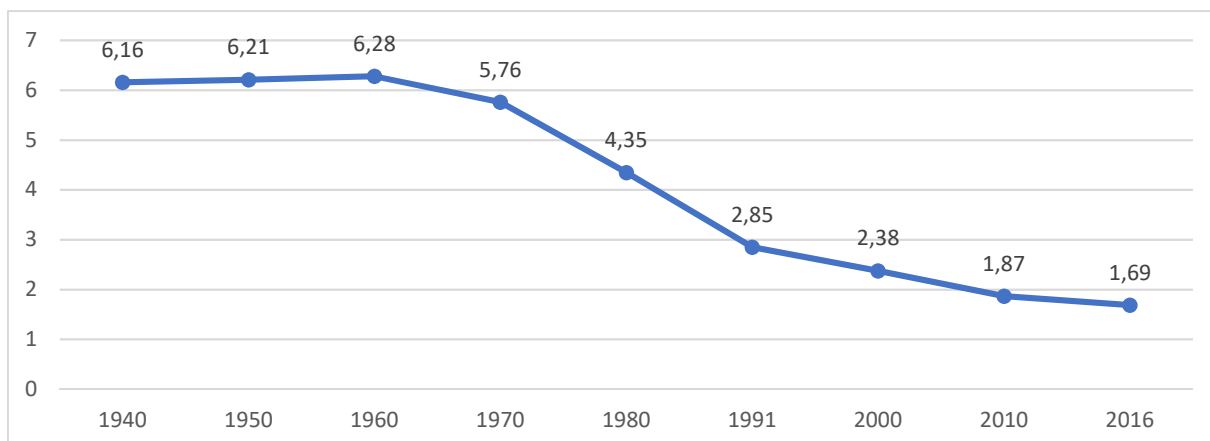
Amarty Sen (2000) aponta a taxa de fecundidade como sendo um dos fatores mais expressivos do ganho de poder conquistado pelas mulheres. Segundo ele, esse ganho de poder está relacionado com a condição de agente ativo da mulher oriundo da participação na força de trabalho, da independência financeira e de maior nível educacional.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, define a taxa de fecundidade como sendo o número médio de filhos, nascidos vivos, que teria uma mulher ao final do seu período reprodutivo (IBGE, 2017). Conforme Sen (2000) essa taxa tende a decrescer conforme as mulheres vão conquistando e ampliando o poder na sociedade. Para ele “há uma estreita relação entre o *bem-estar* feminino e a *condição de agente* das mulheres na produção de uma mudança no padrão da fecundidade” (SEN, 2010, p.230).

Os dados brasileiros que mostram que há uma relação inversa entre a taxa de fecundidade e a maior participação da mulher no mercado de trabalho, observado nas últimas décadas. Para Lima (2010) as mudanças ocorridas no sistema organizacional do trabalho, incluindo principalmente a entrada da mulher na força de trabalho, afetaram de forma direta a composição familiar, que deixou de ver como vantajoso ter um grande número de filhos. Desta forma, as novas condições de trabalho corroboraram para o declínio na taxa de fecundidade brasileira.

O gráfico nº 01 apresenta os dados referentes à taxa de fecundidade brasileira geral, dado que os percentuais variam conforme a região do país e as características da população feminina residente como escolaridade e faixa salarial. Neste gráfico é possível notar o decréscimo do número de filhos por mulher de 6,16 em 1940 para 1,69 em 2016.

GRÁFICO Nº 1 - TAXA DE FECUNDIDADE

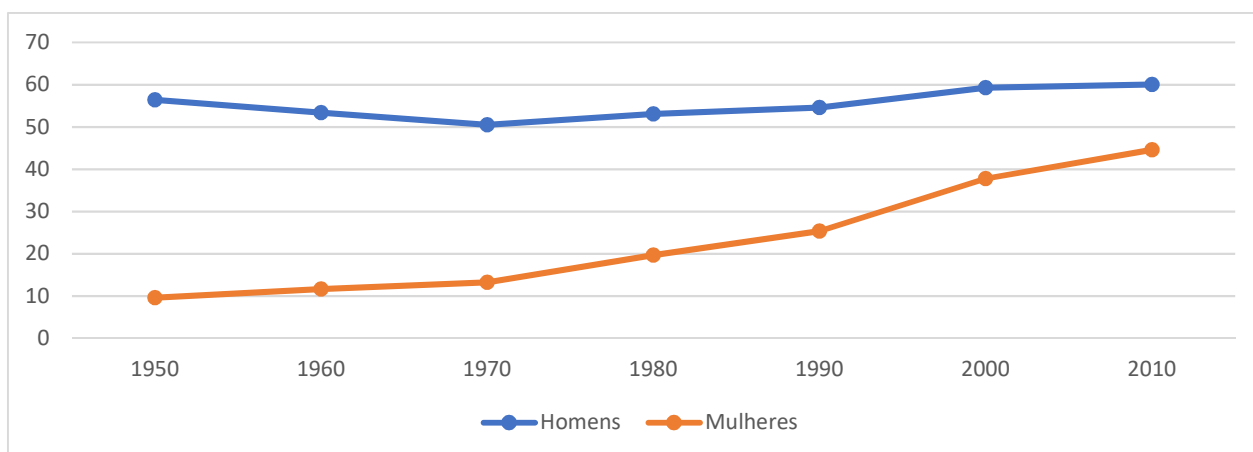


FONTE: Censo Demográfico 2000- IBGE, 2004 / Projeção da População do Brasil - IBGE, 2013

Projeções do IBGE indicam que a taxa de fecundidade deve chegar a 1,5 filhos por mulher até o ano 2050 (IBGE, 2017).

Analisando a taxa de fecundidade e a taxa de participação da mulher no mercado de trabalho é possível notar que há uma relação inversa entre ambas as taxas, indicando que a maior participação da mulher na força de trabalho pode ter influenciado a diminuição da taxa de fecundidade. Todavia, Fernandes (et al., 2011, p.76) ressalta que “pode-se perceber uma relação significativa entre o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho e a diminuição da taxa de fecundidade nos últimos 50 anos. No entanto, não se pode afirmar que este seja o único e principal motivo”.

GRÁFICO Nº 2 - PARTICIPAÇÃO NA PEA 1950-2010

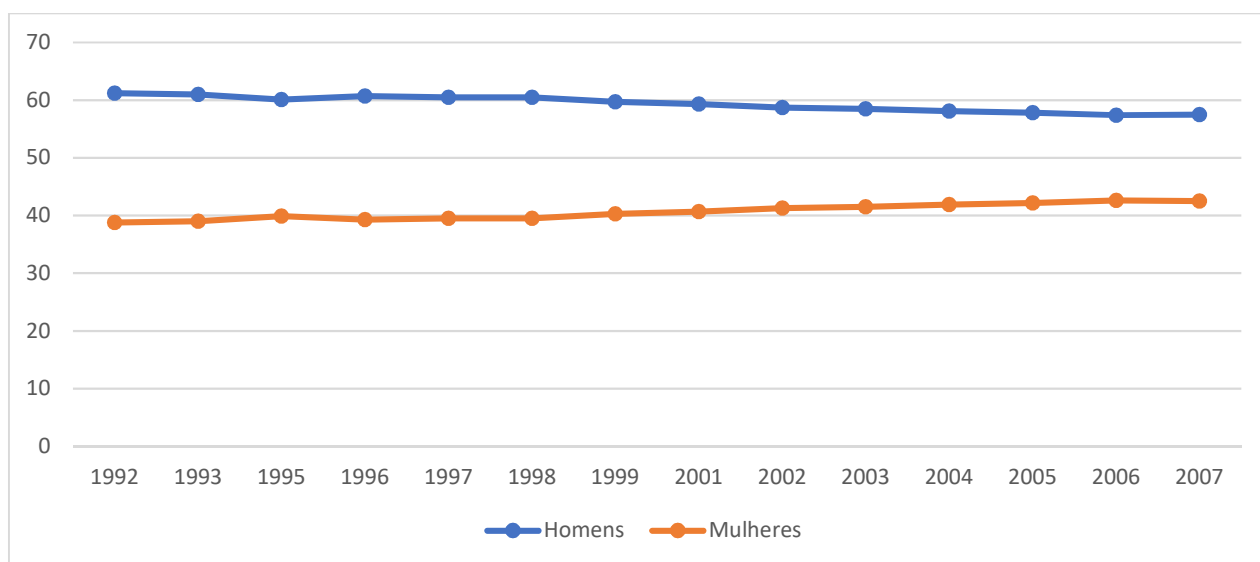


FONTE: Censo Demográfico IBGE-2010, PNAD, IBGE.

De acordo com o gráfico nº 2, é possível notar que há um crescimento acentuado da participação da mulher na força de trabalho de 1950 a 2010. No entanto quando

analisamos um período de tempo menor é possível perceber que as taxas masculinas e femininas de participação no mercado de trabalho tendem a convergir, conforme ilustra o gráfico nº 3 que analisa o percentual de participação de homens e mulheres na População Economicamente Ativa -PEA entre os anos 1992 a 2007.

GRÁFICO Nº 3 – PARTICIPAÇÃO NA PEA 1992-2007



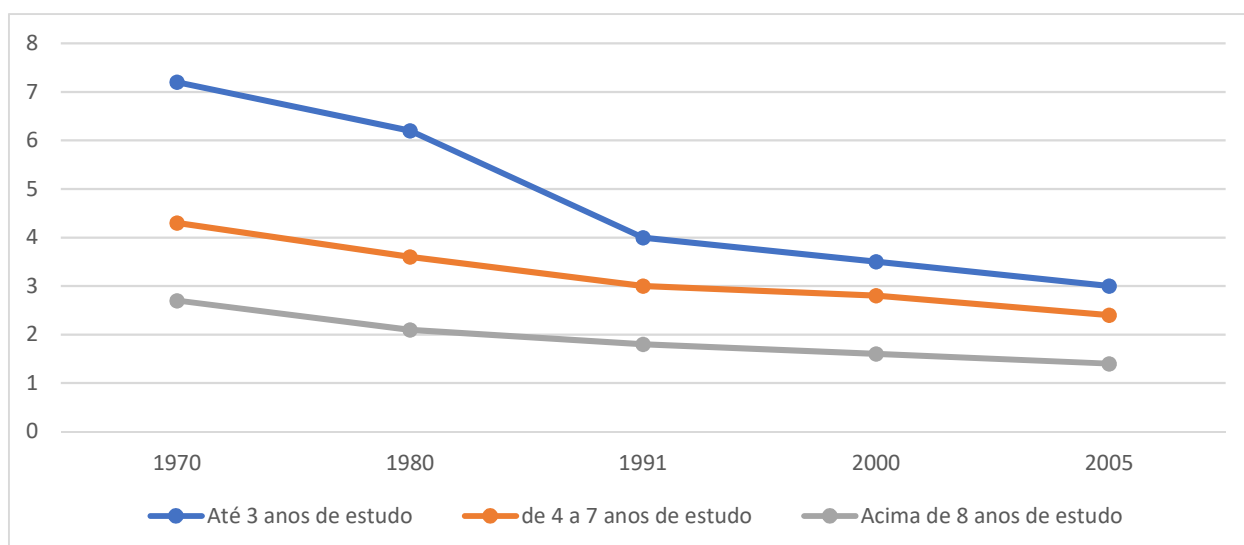
FONTE: Elaborada pela autora a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 1992/2007 – IBGE

Amarty Sen (2010) discorre sobre os estudos realizados na Índia a respeito do decrescimento da taxa de fecundidade e afirma que

entre todas as variáveis incluídas na análise (...) as únicas que têm um efeito significativo do ponto de vista estatístico sobre a fecundidade são a alfabetização feminina e a participação das mulheres na força de trabalho” (SEN, 2010, p. 230).

Os dados brasileiros, sobretudo referente à escolaridade das mulheres, vão de encontro à afirmação de Sen. Relacionando a taxa de fecundidade com os anos de estudo, vemos que há um acelerado decrescimento do número de filhos por mulher conforme aumenta a escolarização feminina. Na década de 70 por exemplo, mulheres com até 3 anos de estudo apresentavam uma taxa de fecundidade de 7,2 filhos, contra 2,7 filhos das mulheres com mais de 8 anos de estudo.

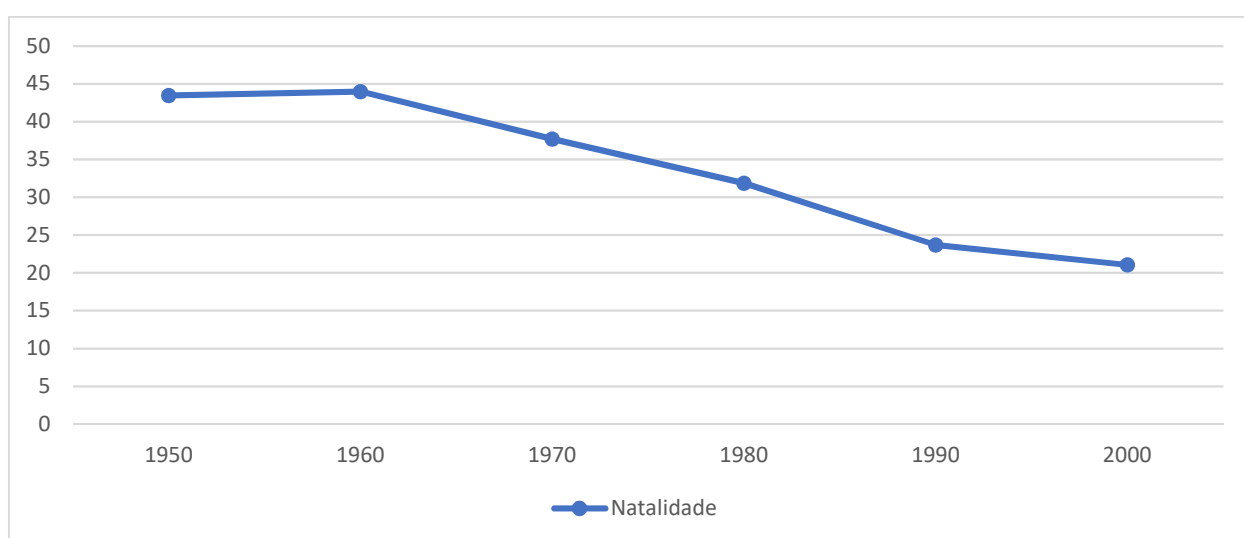
GRÁFICO Nº 4 - RELAÇÃO ENTRE FECUNDIDADE E ANOS DE ESTUDO



FONTE: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE, Censo Demográfico 1970/2000 e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2005

A taxa de natalidade que expressa o percentual dos nascidos vivos por mil habitantes em um determinado ano, apresentou valores decrescentes nas últimas décadas, passando de 43,5% na década de 50 para 21,6% no ano 2000, tal como ilustra o gráfico abaixo.

GRÁFICO Nº 5 – TAXA DE NATALIDADE



FONTE: Elaborada pela autora a partir de dados do Censo demográfico 1950/2000 - IBGE, 2007

A diminuição da taxa de fertilidade e, conseqüentemente, da taxa de natalidade reflete também o poder adquirido e pelas mulheres dentro da unidade familiar, podendo

decidir se terão filhos e quantos filhos terão. Lott (1981, apud Rocha-Coutinho 2005) afirma que

Decreased fertility rates are a consequence of increased educational and occupational aspirations and pressures by women. To regulate her reproductive life a woman must also come to believe that it is morally right to control her own body and she must acquire knowledge regarding how best and most safely to do so. (LOTT<sup>4</sup>, 1981 p. 213 apud ROCHA-COUTINHO, 2005 p. 124).

Os métodos contraceptivos, em especial a pílula anticoncepcional lançada na década de 60, e o planejamento familiar podem ser um dos fatores explicativo da queda na taxa de natalidade observada tanto no Brasil como no mundo. Luz e Fuchina (2009, p.8) afirmam que “Em um mundo que exige força de trabalho produtiva, não há tempo para se ter muitos filhos. A pílula anticoncepcional revolucionou a vida das mulheres trabalhadoras. Com um número menor de filhos, a dedicação ao trabalho torna-se maior”.

Para Sen (2000) a diminuição das taxas de natalidade e fecundidade decorrem do ganho de poder e da melhora do status feminino na sociedade. Analogamente Pinheiro (2012) ressalta que a queda na taxa de natalidade pode ser interpretada como um reflexo das mudanças econômicas e sociais ocorridas no decorrer do século XX, sobretudo em virtude das possibilidades de escolhas comportamentais femininas e também associadas ao aumento do custo de vida na criação dos filhos nas áreas urbanas, em contraste com as famílias numerosas residentes em áreas rurais do século anterior (PINHEIRO, 2012).

Outro aspecto observado nas últimas décadas refere-se ao adiamento da maternidade. Diversos fatores corroboraram para o fenômeno da maternidade tardia, entre eles cabe destacar a disponibilidade de métodos contraceptivos, postergação do matrimônio, maiores níveis educacionais, busca por estabilidade e independência financeira (LIMA<sup>5</sup>, 2010 apud BELTRAME; DONELLI, 2012).

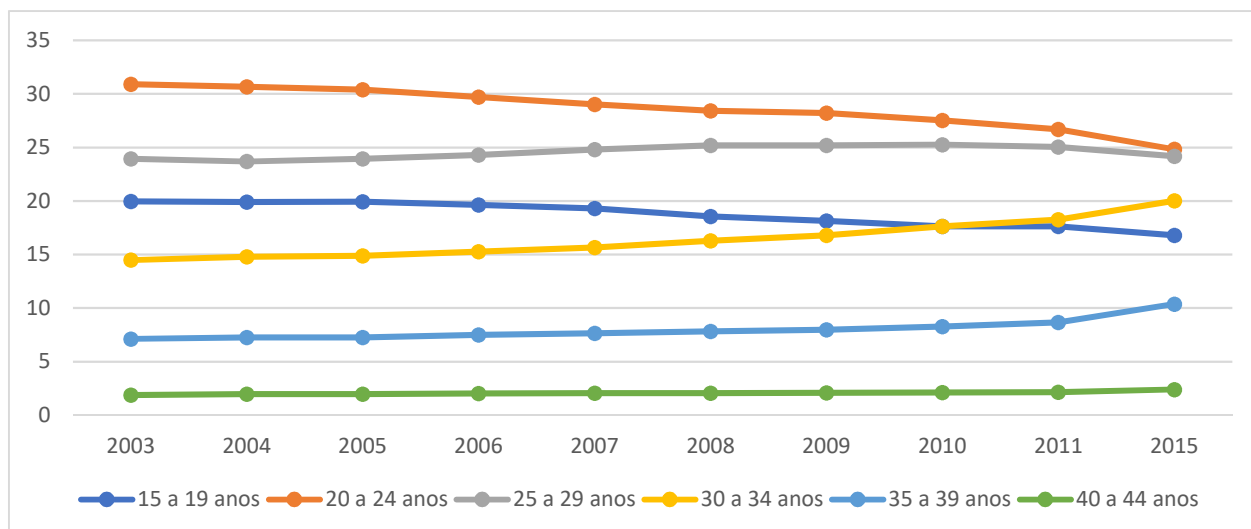
O gráfico nº 6 elaborado a partir de dados do IBGE, mostra que entre os anos de 2003 a 2015 houve redução no número de mães jovens situadas na faixa etária dos 15 aos 19 anos de 19,97% para 16,80% e dos 20 aos 24 anos de 30,9% para 24,83% respectivamente. Em contrapartida houve crescimento no percentual de mulheres que optaram pela maternidade tardia em todas as outras faixas etárias.

<sup>4</sup> LOTT, B. *Becoming a woman*. Springfield: Charles C. Thomas, 1981.

<sup>5</sup> LIMA, L.C. (2010). Idade Materna e Mortalidade Infantil: efeitos nulos, biológicos ou sociológicos? Revista Brasileira de Estatística Popular, 27 (1), 211-226.



GRÁFICO Nº 6 - GRUPO DE IDADE DA MÃE NA OCASIÃO DO PARTO



FONTE: Elaborado pela autora a partir de dados do IBGE estatística do Registro Civil e estatística Civil 2015.

Em entrevista ao Jornal El País o sociólogo Santiago Fernández discorreu sobre o tema maternidade tardia, afirmando que “a maioria dos países ocidentais está em um processo de atraso na idade de ter um bebê por causa da dificuldade de conciliar a vida profissional e dos últimos impactos da crise econômica” (TOST, 2017).

A partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho, leis e dispositivos que visam a regulamentação do trabalho feminino foram criados a fim de proteger e salvaguardar os direitos da mulher que contrai matrimônio ou que se torna mãe.

O artigo nº 391 da Consolidação das Leis Trabalhistas -CLT, garante à mulher estabilidade no emprego e proíbe a demissão em casos de matrimônio e gravidez. Outros dispositivos tiveram o intuito de garantir à mulher proteção e direito de afastamento por conta do parto, assunto abordado no capítulo 4 deste trabalho.

## 4 LICENÇA MATERNIDADE NO BRASIL E NO MUNDO

### 4.1 NO BRASIL

Licença maternidade consiste no período de afastamento do trabalho concedido à mulher em três situações: por conta do parto, aborto não criminoso ou da adoção. Tem direito a este benefício as mulheres que contribuem para o Regime Geral de Previdência Social, as quais recebem, por conta do afastamento, o salário maternidade (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007).

O direito à licença maternidade no Brasil foi instituído no ano de 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, pelo então presidente Getúlio Vargas. O Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943, trazia na seção V – Da proteção à maternidade - artigo 392, os seguintes dizeres

Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto (BRASIL, 2017).

Em 1967 o Decreto-lei nº 229 alterou os dizeres do artigo 392 para:

Art. 392 - É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto (BRASIL, 2017).

Durante a vigência destas leis, a licença maternidade, tal como reza o artigo 392, era devida à mulher gestante e parturiente. Para os casos de aborto, não criminoso comprovado por atestado médico, era concedido à mulher duas semanas de afastamento. Os casos de adoção não eram contemplados pela lei.

A lei garantia o pagamento integral do salário durante o período de afastamento, e o mesmo era custeado integralmente pelo empregador. No ano de 1974 houve alteração na lei em benefício do empregador, que passou a ter os valores ressarcidos pela Previdência Social (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007).

Com a Constituição Federal de 1988, a licença maternidade ganhou status de direito social e teve sua duração prolongada para 120 dias. O artigo 7 da constituinte traz os seguintes dizeres:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (BRASIL, 2017).

O período de afastamento pode iniciar 28 dias antes do parto ou a partir deste, de acordo com atestado médico ou certidão de nascimento (BRASIL, 2017).

A mulher também tem o direito a dois períodos de afastamento, de trinta minutos cada, durante a jornada de trabalho. Esse benefício é concedido para as mães com filhos até seis meses de idade, e visa incentivar a continuação do aleitamento materno conforme orientação da Organização Mundial da Saúde – OMS.

A ampliação da lei para mães adotantes se deu no ano de 2002 e conferiu à mulher licença de 120 dias no caso de adoção ou obtenção da guarda para adoção de crianças menores de um ano; sessenta dias para crianças entre um e quatro anos de idade e trinta dias se a criança tiver entre quatro e oito anos de idade (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007).

No ano de 2007 o projeto de lei Federal sob o nº PL 2.513/07, criou o Programa Empresa Cidadã, posteriormente convertido em lei sob nº 11.770 de 2008. O intuito do programa é incentivar as empresas setor privado a prorrogar o período de licença maternidade de 120 para 180 dias. Como compensação pela adesão ao programa, as empresas participantes são beneficiadas com incentivos fiscais (PANTALEÃO, 2010).

A lei que cria o Programa Empresa Cidadã foi sancionada em 2009, com efeito a partir de 1º de janeiro de 2010, e para requerer o benefício a parturiente das empresas participantes precisa solicitar a prorrogação da licença maternidade no prazo de trinta dias do início do afastamento. No que concerne os custos, os primeiros 120 dias continuam a ser custeados pela Previdência Social, os sessenta dias adicionais são pagos pela empresa que, em contrapartida, recebe incentivos fiscais (PANTALEÃO, 2010).

Um entrave para a ampliação da licença maternidade pelo Programa Empresa Cidadã refere-se a pouca abrangência do programa, visto que podem aderir apenas empresas que declaram os impostos pelo Lucro Real o que atinge apenas 5% das empresas instaladas no Brasil e, dentre as empresas que poderiam se enquadrar no programa, apenas 10% o fazem (LIMA, 2016).

As leis que regulamentam a proteção à maternidade também conferem a gestante: estabilidade no emprego do momento da gravidez até cinco meses após o parto; direito a se ausentar no horário de trabalho para realização de pelo menos seis

consultas médicas e/ou exames complementares; alteração de função ou setor em casos de risco à saúde da mãe ou do bebê (BRASIL, 2011).

## 4.2 LICENÇA MATERNIDADE NO MUNDO

A International Labor organization (ILO) desde sua fundação no ano de 1919, vêm discutindo medidas e propondo regulamentações que visam proteger a mulher no mercado de trabalho durante o período da gravidez e pós-parto.

A primeira convenção da ILO realizada no ano 1919 em Washington nos Estados Unidos, foi intitulada como Convenção de Proteção da Maternidade. Nela ficou estipulado que os países membros deveriam adotar propostas para proteção ao emprego das mulheres, antes e depois do parto, e no item três da convenção previa-se benefícios referente ao afastamento da mulher por ocasião do parto.

Em qualquer empresa industrial ou comercial pública ou privada, ou em qualquer outro ramo, que não seja uma empresa em que apenas membros da mesma família estão empregados, à mulher:

- (a) não deve ser permitido trabalhar durante as seis semanas seguintes ao seu parto;
- (b) deve ter o direito de deixar o seu trabalho se apresentar um certificado médico que declare que o seu parto provavelmente ocorrerá no prazo de seis semanas;
- (c) deve, enquanto estiver ausente de seu trabalho em conformidade com os parágrafos (a) e (b), receber benefícios suficientes para a manutenção completa e saudável de si mesma e de seu filho, fornecidos por fundos públicos ou por meio de um sistema de seguro, cujo montante exato será determinado pela autoridade competente de cada país e, como benefício adicional, terá direito a participação gratuita de um médico ou parteira certificada; nenhum erro do conselheiro médico em estimar a data de afastamento impedirá que uma mulher receba esses benefícios a partir da data do atestado médico até a data em que o afastamento realmente ocorrer;
- (d) deve, em qualquer caso, se ela estiver amamentando seu filho, ser permitido um afastamento de meia hora duas vezes por dia durante o horário de trabalho para esse fim. (INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, s/d, tradução nossa).

Após esta primeira convenção outras duas foram realizadas nos anos de 1952 e 2000 e também abordaram o tema de proteção à maternidade. Essas convenções ampliaram gradualmente as recomendações referente aos direitos à maternidade, assim com também buscaram assegurar que o trabalho exercido pelas mulheres, durante o período de gravidez, não representasse risco à saúde da mãe ou do filho.

A ILO recomenda ainda que a mulher tenha assegurado o direito à reprodução, sem que isso comprometa sua segurança econômica e empregatícia ou que a coloque

em situação discriminatória perante o mercado de trabalho (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

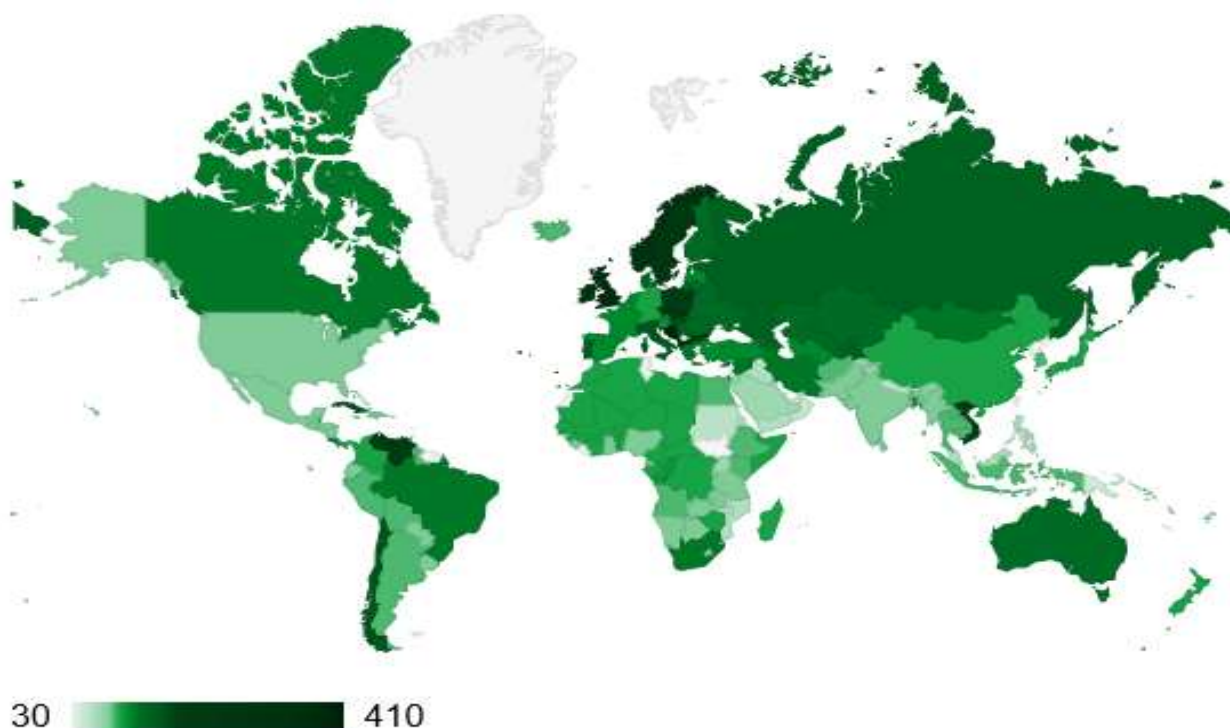
A última convenção nº 183 de 2000 realizada em Genebra-Suíça teve como finalidade revisar as normas estabelecidas nas convenções anteriores. A proposta apresentada, estipulou um afastamento mínimo de 14 semanas e estabeleceu o recebimento de remuneração monetária visando assegurar condições adequadas de sobrevivência e saúde para a mãe e o bebê. A convenção estabeleceu ainda que, em casos onde a legislação vigente estipular o benefício baseado nas remunerações anteriores, fica assegurado que o valor não poderá ser inferior a dois terços do salário auferido pela mulher antes do afastamento. Quanto ao pagamento, a convenção recomendou que o desembolso dos benefícios não fossem custeados pelo empregador, mas sim por seguridade social ou fundos públicos para esta finalidade (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

Todavia, dados do relatório *The World's Women: Trends and Statistics* de 2005 informaram que dentre os 160 países que divulgaram suas políticas de assistência à parturiente, os custos são distribuídos da seguinte forma: em 44 países os custos com a licença maternidade são cobertos integralmente pelo empregador, em 25 países os custos são compartilhados entre empregador e seguridade social, em 91 países os custos são cobertos integralmente pela seguridade social ou diretamente pelo Estado (ANSILIERO; RODRIGUES, 2007).

Dados do ano de 2013 sobre o cumprimento das recomendações previstas na Convenção de Genebra, indicaram que 98 países seguiram a recomendação de no mínimo 14 semanas de licença maternidade. Em relação ao pagamento dos benefícios, 74 países concederam no mínimo dois terços da remuneração anterior ao afastamento durante as 14 semanas de licença maternidade (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

O mapa abaixo apresenta o período de licença maternidade, contados em dias, no mundo. Os países em tons mais claros são os que apresentam os menores períodos de afastamento e os tons mais escuros indicam os países com a maior licença maternidade. A escala vai de 30 a 410 dias, sendo o menor período verificado na Tunísia e o maior período de licença verificado na Croácia.

FIGURA Nº 1 - PERÍODO CONCEDIDO DE LICENÇA MATERNIDADE NO MUNDO



FONTE: Maternity and paternity at work: law and practice across the world International Labour - ILO, 2014.

É possível notar que há grande diferença na duração da licença maternidade pelo mundo, sendo o continente africano o que apresenta os menores períodos e o continente europeu com os maiores períodos de afastamento.

Comparando a duração da licença maternidade no Brasil com os demais países do globo, é possível notar que período de afastamento brasileiro é mais extenso que em muitos países desenvolvidos, como, por exemplo: Alemanha (14 semanas), França (16 Semanas), Estados Unidos (12 semanas) e Japão (14 semanas). Porém, ficamos atrás de países vizinhos como o Chile e a Venezuela com 18 semanas e 26 semanas de licença maternidade respectivamente (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014).

A remuneração recebida durante o período de afastamento varia conforme o país. Na Papua Nova Guiné e nos Estados Unidos por exemplo, não há qualquer recebimento monetário durante a licença maternidade. Em outros países o percentual varia de 25% a 100% podendo oscilar conforme o período de afastamento.

## 5 PRIMEIRA INFÂNCIA: O QUE DIZEM OS ESPECIALISTAS

Primeira infância é o termo utilizado para caracterizar os primeiros anos de vida da pessoa humana, período compreendido de zero aos seis anos de vida. Nesta fase o desenvolvimento da criança se dá de forma acelerada, desenvolvendo grande parte de todo o potencial mental que a criança terá quando adulta.

Estudos referentes à investimentos em programas voltados para a primeira infância, mostrou que há retornos positivos não somente para as crianças, mas para a sociedade como um todo. Crianças que tiveram boas oportunidades escolares, afetivas e sociais durante a infância tendem a apresentar um melhor desempenho durante a vida acadêmica e profissional. Tais investimentos também minimizam a propensão à entrada na criminalidade, o uso de drogas e reduzem os índices de adoecimento físico e mental (ABUCHAIM, et al, 2016). Segundo Aulicino e Langou (2015, p.3) “priorizar a primeira infância é a melhor decisão que um país pode tomar: é um dos investimentos com maior retorno e permite atingir ao mesmo tempo, objetivos de equidade e eficiência”.

O professor de economia James Heckman, laureado com o Prêmio Nobel de Economia no ano 2000, também contribuiu para a análise dos impactos gerados por investimentos realizados durante a primeira infância. O estudo conhecido com a equação de Heckman indicou três pilares de sustentação para ganhos financeiros de longo prazo, são eles: investir em recursos educacionais e de desenvolvimento, desenvolver habilidades cognitivas e sociais em crianças desde o nascimento até os cinco anos de idade e manter o desenvolvimento inicial com educação efetiva até a idade adulta. Como resultado, a equação aponta ganhos financeiros proveniente de uma força de trabalho mais capacitada, produtiva e valorizada que gerará dividendos para as próximas gerações. A conclusão do estudo indica que investimentos de qualidade na primeira infância influenciam fortemente os resultados relacionados à saúde, resultados econômicos e sociais não só para os indivíduos, mas para a sociedade como um todo (HECKMAN, 2017).

Há ainda o estudo realizado pela High Scope Educational Research Foundation no ano 1993, mostrando que investimentos realizados durante a primeira infância se transformam em grandes investimentos futuros. Segundo o estudo, para cada um dólar investido em políticas públicas voltadas a crianças com até 6 anos de idade, há sete dólares economizados em políticas públicas de compensação e de assistência social (UNICEF, s/d).

O desenvolvimento do cérebro na primeira infância é influenciado por diversos fatores, tais como: fatores biológicos, psicossociais, fatores genéticos e por interações com o ambiente em que a criança vive. Esses fatores associados terão influência no sucesso escolar, desenvolvimento de fatores ligados a resiliência, autoestima, formação das relações de interação ligadas à independência, à autoproteção e relações ligadas à vida familiar (UNICEF, s/d).

A presidente da Sociedade Cearense de Pediatria, doutora Regina Portela, é enfática em afirmar:

Quase tudo na nossa vida se define até os cinco anos de idade. Não se trata de priorizar apenas a saúde física, mas ampla, vista como a base para a formação do adulto. O cuidado com as crianças pequenas, seu aprendizado desde então é muito importante para a vida futura profissionalizante, social, com consequências inclusive nos índices de criminalidade (PORTELA<sup>6</sup>, 2008).

Outros estudos (ARRUDA & VERISSÍMO, 2013; ABUCHAIM, et al., 2016; KATTULA et al., 2014) fazem um recorte para analisar os impactos gerados no desenvolvimento das crianças na fase denominada por primeiríssima infância, período que vai de zero aos três anos de vida e também durante os primeiros 1000 dias, período compreendido da gestação aos dois primeiros anos. Esse recorte se faz necessário devido a acelerada evolução percebida nessa fase da vida. Áreas de estudos ligadas à neurociência apontam que no período da primeiríssima infância ocorrem as interações mais relevantes no desenvolvimento cerebral.

Durante o período da primeiríssima infância a World Health Organization (WHO) recomenda o aleitamento materno exclusivo, desde a primeira hora após o parto até os seis primeiros meses de vida. Após este período alimentos complementares e nutritivos devem ser adicionados à alimentação, mantendo a continuidade do aleitamento materno por até dois anos de idade ou mais (WHO, 2016).

Segundo a WHO o aleitamento materno protege o recém-nascido contra infecções, principalmente infecção gastrointestinal, e reduz os índices de mortalidade infantil. Para crianças na faixa dos seis aos doze meses de idade o aleitamento materno fornece metade ou mais das necessidades energéticas diárias da criança. Já para crianças na faixa etária dos doze aos vinte e quatro meses de vida a amamentação fornece um terço das necessidades energéticas diárias (WHO, 2016).

---

<sup>6</sup> Dra. Regina Portela, portal SBP, reportagem União em defesa da primeira infância no Ceará, 17/11/2008.



Ainda sobre os benefícios do aleitamento materno, uma pesquisa pioneira sobre o tema mostrou os benefícios da amamentação prolongada em indivíduos na fase adulta (30 anos de idade). A pesquisa realizada por cientistas brasileiros da Universidade Federal de Pelotas-RS e divulgado pela revista no *The Lancet Global Health*, mostrou que o aleitamento materno prolongado, pode estar relacionado a maiores pontuações de quociente de inteligência (QI) e também ao aumento do nível educacional e, por consequência, a maiores ganhos de renda na vida adulta em indivíduos amamentados por doze meses ou mais, em comparação com indivíduos amamentados por menos de um mês (VICTORA, et al, 2015).

Referente ao desenvolvimento cognitivo e físico, pesquisadores no sul da Índia mostraram que há grande correlação entre os cuidados, físicos e biológicos, durante os primeiros mil dias com a evolução dos bebês. Nesse estudo eles concluíram que

O desenvolvimento cognitivo e físico de uma criança é influenciado pelos primeiros 1000 dias de vida, contados desde a concepção até o segundo aniversário. Isso, por sua vez, é afetado por fatores biológicos, como nutrição da mãe durante a gravidez, idade gestacional, peso ao nascer, duração da amamentação, desnutrição infantil, infecções infantis e fatores psicossociais, como status econômico, educação parental e exposições ambientais. Muitas vezes, esses são domínios interdependentes e as crianças expostas a múltiplos fatores são as mais vulneráveis. Desta forma a acumulação de risco ao longo do tempo compromete o desenvolvimento geral da criança (KATTULA, et al., 2014, tradução nossa).

No que concerne questões relacionadas ao vínculo afetivo durante a primeira infância, se sobressai o estudo pioneiro de Rene Spitz primeiro psicanalista a abordar a temática na primeira metade o século XX (TOSO, 2016).

Para analisar a influência de vínculos afetivos no desenvolvimento humano, Spitz analisou duas amostras de bebês com até um ano de idade. A primeira amostra consistia em bebês abrigados em orfanatos destinados a crianças órfãs ou enjeitadas. A segunda amostra era composta por bebês de mães presidiárias, as quais ficavam encarceradas com seus bebês. No orfanato Spitz pode observar que as crianças viviam em um lugar limpo e eram cuidadas e nutridas por profissionais. Contudo, essas crianças apresentavam retardo no seu desenvolvimento mental e atraso no desenvolvimento físico. Já no berçário da prisão, onde as crianças eram assistidas pelas próprias mães, as crianças mostravam desenvolvimento físico e mental saudável, compatível com a idade (TOSO, 2006).

Desta forma, em sua conclusão, Spitz mostrou que ofertar ao bebê apenas cuidados inerentes às necessidades biológicas, tal como no orfanato, não são suficientes para garantir desenvolvimento saudável (TOSO, 2006).

Para Abuchaim (et al., 2016) durante o período da primeira infância tanto o cuidado físico quanto o cuidado afetivo são de fundamental importância para garantir crescimento físico e emocional saudável. Ele ressalta que durante a fase de desenvolvimento, a criança necessita de interações advindas de cuidadores comprometidos com sua saúde e bem-estar, sendo os principais cuidadores pessoas do núcleo familiar da criança: pais, irmãos, avós, tios, primos, ou até mesmo vizinhos e amigos dos familiares. Para ele as experiências do início da vida são fundamentais para a formação do ser humano e são influenciadas de forma direta por experiências vivenciadas por elas durante a primeira infância.

## 6 DILEMA DA VOLTA AO TRABALHO

Era meu sonho ter várias vidas. Numa eu seria só mãe,  
em outra vida eu só escreveria, em outra eu só amava.

Clarice Lispector<sup>7</sup>

O término da licença maternidade normalmente vem acompanhado de muita insegurança e dúvidas por parte das mães que precisam voltar ao trabalho. Segundo as autoras Aburdene e Naisbitt (1993, p. 253) “Não há dúvida: a ida das mulheres para o trabalho rompeu a unidade familiar. Sem o apoio das empresas ou do governo, os pais enfrentam uma questão simples, mas esmagadora: quem vai cuidar das crianças?”.

Para algumas mães a escolha entre voltar ou não ao trabalho não é factível, visto que muitas dependem do seu salário para sustentar a si e ao bebê. No entanto, para outras mulheres, que possuem condições financeiras ou apoio financeiro, existe a opção entre retornar às atividades profissionais ou ficar em casa e se dedicar ao bebê.

Prosseguir com a carreira trabalhando fora de casa pode trazer à mulher mais confiança e autoestima, qualidades que contribuem para um melhor desempenho das funções maternas (DINIZ<sup>8</sup>, 1999 apud SIMÕES; HASHIMOTO 2012). Todavia a mulher que decide voltar ao mercado de trabalho e busca conciliar com maestria os papéis de mãe e profissional acaba se sentindo frustrada por não conseguir exercer as atividades como almeja.

Oscilando de um lado a outro, a mulher brasileira das camadas médias vem deste modo, tentando conciliar, da melhor forma que pode, não sem uma “pontinha” de ressentimento ou culpa as duas grandes prioridades da mulher atual: maternidade e a carreira. (CARRETEIRO<sup>9</sup>, 2011, p. 134 apud PINTO; GARCIA, 2011, p. 22).

Para Simões e Hashimoto (2012) os sistemas tradicionais, sociais e culturais, que impute à mulher os encargos familiares têm dificultado a conciliação de ambos papéis: mãe e profissional. Desta forma, a falta de tempo para se dedicar à família e acompanhar

---

<sup>7</sup> BORELLI, Olga. Clarice Lispector – Esboço para um possível retrato. Ed. Nova Fronteira, 1981.

<sup>8</sup> DINIZ, Gláucia. Mulher, Trabalho e saúde mental. In: CODO, Wanderley (Org.). O trabalho enlouquece: Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004. p. 105-134.

<sup>9</sup> CARRETEIRO, T. C. História de vida laboral familiar em duas gerações: trabalho e contextos sociais. In: FÉRES-CARNEIRO Terezinha (org). Conjugalidade, parentalidade e psicoterapia. São Paulo: casa do psicólogo, 2011;

de perto o desenvolvimento e crescimento dos filhos são vistos pelas mulheres como perdas.

O professor e pediatra José Martins Filho (2012), em seu livro *A Criança Terceirizada*, afirma

As mães das crianças que acompanho como pediatra, às quais procuro ajudar, têm demonstrado um desespero crescente, uma culpa sem limites, por se sentirem “puxadas” pelo mercado, pela necessidade de ganhar dinheiro, pelas atividades externas ao lar. Não lhes sobram tempo para exercer o papel materno fundamental. (MARTINS FILHO, 2012, p. 32).

Para Rocha-Coutinho (2005) a responsabilidade pela criação dos filhos fica sob o encargo da mulher pautada na ideia de que “a responsabilidade da mulher pelos cuidados com os filhos está calcada na idéia antiga de que “mãe é mãe”, de que ela é a pessoa mais adequada para cuidar dos filhos” (ROCHA-COUTINHO, 2005, p.122).

Já para as mães que decidem voltar ao trabalho a tarefa mais difícil é saber lidar com as preocupações inerentes aos cuidados com o bebê, sob a guarda de terceiros, e ainda desempenhar com qualidade suas funções profissionais. Desta forma o retorno ao trabalho muitas vezes vem acompanhado de culpa, visto que muitas mulheres, ao priorizar as atividades profissionais, sentem que negligenciaram as funções de mãe (SIMÕES; HASHIMOTO 2012).

Segundo Sen (2000) a participação da mulher no mercado de trabalho contribui positivamente para a criação e cuidado com os filhos. Contudo, devido à relutância masculina em dividir as responsabilidades domésticas torna dificultoso para a mulher conciliar o “duplo fardo” do trabalho doméstico e do emprego fora de casa.

Para Rocha-Coutinho (2005) um dos grandes desafios enfrentados pela mulher contemporânea é saber conciliar a maternidade com outras atividades e ambições inerentes da vida moderna, ela ressalta

As mulheres têm muitas razões para desejarem um filho – gostar de criança, querer passar pela experiência da gravidez e do parto, construir uma família como sua família de origem, conformar-se às expectativas sociais, entre outras. A liberação para as mulheres de classe média significa, em parte, livrar-se da obrigatoriedade de desempenhar o papel que foi a elas atribuído pela sociedade, isto é, serem livres para poder escolher ser mãe ou não. Contudo, a auto-satisfação, para a maioria das mulheres contemporâneas, ainda inclui a maternidade e um relacionamento afetivo-sexual gratificante, além de uma carreira profissional bem-sucedida. (ROCHA-COUTINHO, 2005, p.128).

Ainda consoante a autora, a maternidade estruturada nos moldes antigos, em que a mulher é a principal responsável pela criação dos filhos, acaba por limitá-la implicando em muitos casos, em um rearranjo das ambições e objetivos profissionais (ROCHA-COUTINHO, 2005).

De forma análoga Fernandes et al. (2011) afirmam que a maternidade interfere substancialmente nas atividades femininas fora do lar, sobretudo quando os filhos ainda são pequenos.

A responsabilidade pela guarda, cuidado e educação dos filhos na família, limita a saída da mulher para o trabalho remunerado, sobretudo, se os rendimentos obtidos são insuficientes para cobrir custos com formas remuneradas de cuidado infantil. Nas últimas três décadas, transformações em relação ao papel da mulher na sociedade, no sentido de aspirações por novas realizações no trabalho e vida reprodutiva, as facilidades tecnológicas de alimentação infantil e a diversidade de estímulos contextuais se conflitaram com o papel de mãe atribuído pela sociedade. A isso, resultou na difícil situação da mulher em ter que conciliar suas atividades profissionais com as maternas (FERNANDES et al, 2011, p. 74).

Pesquisas recentes têm mostrado que uma parcela significativa das mulheres que são mães tem decidido priorizar a maternidade e o cuidado com os filhos e família em detrimento da carreira.

A Confederação Nacional das Indústrias (CNI) em parceria com o Ibope Inteligência (2016), divulgou uma pesquisa em que mostra que mesmo as mulheres tendo mais escolaridade que os homens, apenas 61% das brasileiras estão inseridas no mercado de trabalho. A pesquisa também buscou apurar o motivo apontado por elas para terem deixado último emprego. As respostas podem ser conferidas na tabela abaixo.

TABELA Nº 1 - PRINCIPAIS MOTIVOS ALEGADO PELAS MULHERES PARA TEREM DEIXADO O ÚLTIMO EMPREGO

1º	O salário era baixo	24%
2º	Para tomar conta dos filhos e parentes	23%
3º	Recebeu uma oferta de trabalho melhor	19%
4º	Falta de tempo para ficar com a família	14%

FONTE: CNI. Retratos da Sociedade Brasileira. Nº 30. Rotatividade no mercado de trabalho. Março de 2016. Dados estratificados.

Como pode ser observado, 23% das mulheres alegaram ter deixado o último emprego para tomar conta dos filhos e parentes, outras 14% por falta de tempo para ficar com a família. Em resumo, filhos e família foram apontados como os principais motivos

para 37% das mulheres terem deixado o último emprego. Todavia não é possível auferir por essa pesquisa o percentual das mulheres que fizeram essa opção após o fim da licença maternidade.

Já a empresa Robert Half, empresa especializada em recrutamento, realizou uma pesquisa global que teve como intuito estimar o percentual das mulheres que não retornam ao mercado de trabalho após o término da licença maternidade. Foram ouvidos 1.775 diretores das áreas de recursos humanos em 13 países, sendo 100 diretores brasileiros. Dentre as empresas brasileiras pesquisadas 85% responderam que menos da metade de suas funcionárias retornam as atividades após o nascimento dos filhos (ROBERT HALF, 2013).

Delimitando a análise apenas para mulheres que ocupavam cargos de gestão, a taxa de retorno ao trabalho se alterou. Neste quadro apenas 37% das empresas disseram que a volta ao trabalho ficou abaixo dos 50%. Daniela Ribeiro, gerente sênior das Divisões de Engenharia, Marketing e Vendas da Robert Half, afirma que

É um movimento comum o afastamento das mulheres pelo período de um ano após darem à luz para se dedicar integralmente ao bebê e assumir da forma mais plena o papel de ser mãe. Após esse período, elas acabam retornando ao mercado” (ROBERT HALF, 2013).

Na enquete realizada pela Revista Crescer, com 577 pais, perguntaram qual foi a decisão sobre com quem deixar o bebê ao término do período de licença maternidade. Dentre os respondentes da enquete 36% disseram que decidiram ficar com os filhos integralmente, 29% optaram por colocar na escola, 26% deixaram sob os cuidados da avó e 9% optaram por contratar um babá (REVISTA CRESCER, 2016).

Cabe salientar que a decisão de deixar o mercado de trabalho, mesmo que temporariamente, para se dedicar aos filhos também é percebida em outros países. No Japão por exemplo, no ano de 2005 apenas 38% das mulheres retornam as atividades profissionais após o nascimento do primeiro filho (FUJINO, 2017).

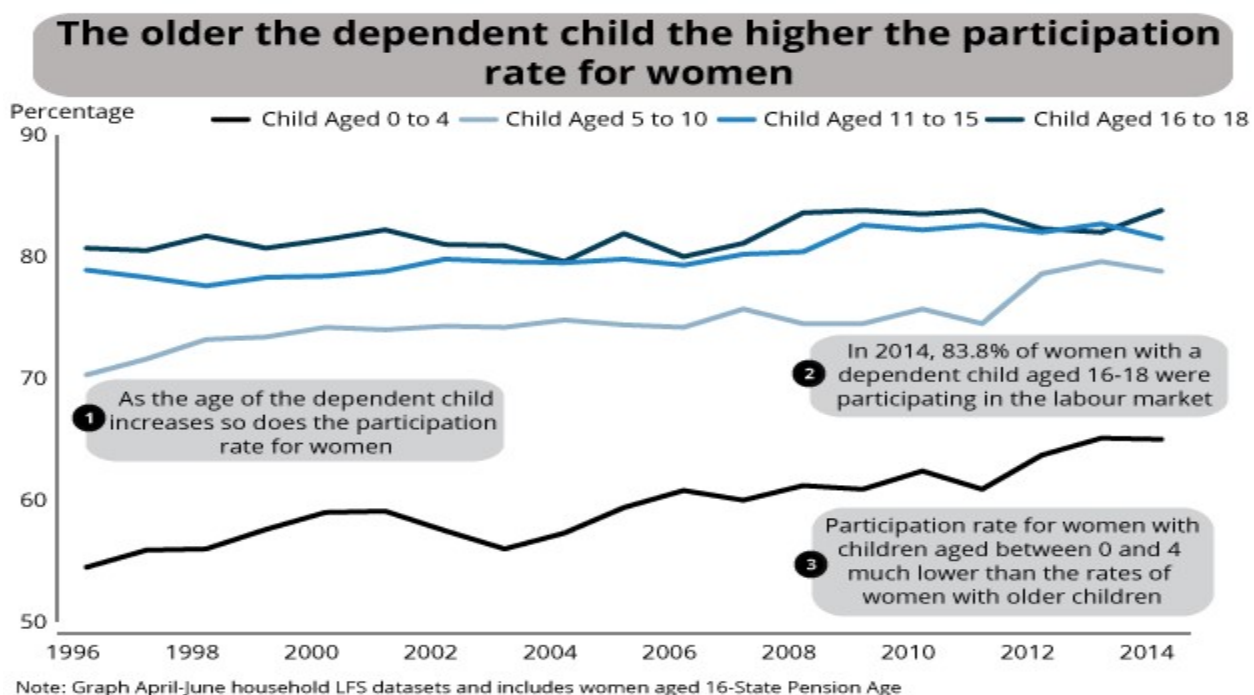
Já o Canadá apresenta um percentual maior de mães com filhos pequenos que estão inseridas no mercado de trabalho. A taxa de participação chega a 69% entre as mulheres casadas e com filhos abaixo dos 6 anos de idade (CANADA INTERNACIONAL, 2013).

No Reino Unido a participação da mulher na força de trabalho se dá em percentuais diferentes, variando conforme a idade das crianças. O estudo *Participation Rates in the UK Labour Market: 2014* (MASSEY, 2015) mostrou que a participação das

mulheres no mercado de trabalho com filhos de 0 a 4 anos de idade ficou em 65% no ano de 2014, percentual abaixo da média de 74,5% valor que considera mulheres com idade acima de 16 anos até a idade de aposentadoria, com ou sem filhos. O estudo também indica que a participação no mercado de trabalho britânico tende a aumentar conforme os filhos crescem chegando a 83,3% em 2014 para mulheres com filhos entre 16 e 18 anos.

O gráfico abaixo mostra a evolução da participação das mulheres britânicas no mercado de trabalho entre os anos de 1996 a 2014. Vale destacar o significativo aumento da participação das mulheres com filhos entre 0 e 4 anos de idade, de aproximadamente 54% em 1996 para 65% em 2014.

GRÁFICO Nº 7 – PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRITÂNICO



FONTE: Massey p. 07, 2015 – Participation rates in the UK – 2014.

A pesquisa também revelou que de cada 5 mulheres fora do mercado de trabalho no Reino Unido em 2014 duas apontaram que o motivo para a decisão era cuidar da família e do lar (MASSEY, 2015).

Rocha-Coutinho (2013) salienta que mesmo em países com a Suécia que dispõe de avançadas políticas de igualdade de gênero, os antigos padrões de maternidade, que delegam a incumbência dos cuidados com os filhos à mulher, convivem lado a lado com o ideário contemporâneo acerca da obrigação das mulheres em investir em carreiras

profissionais. A partir dessa ambiguidade, surgem os conflitos na vida da mulher que raramente consegue conciliar de forma satisfatória os papéis de mãe e profissional.

A maternidade, entendida nesse sentido antigo, entra em conflito com os outros aspectos importantes da vida das mulheres, como é o caso do investimento efetivo em uma carreira profissional, levando-as a buscar uma forma conciliatória, nem sempre plenamente alcançada, para tentar levar a cabo estas duas “prioridades” de sua vida: a família e a carreira (ROCHA-COUTINHO, 2013, p. 127).

O professor e pediatra José Martins Filho discorre sobre a conciliação dos papéis femininos de mãe e profissional com seguinte reflexão

A impressão que tenho, e esta é minha opinião mais sincera, é que a mãe de hoje traz consigo essa problemática da necessidade de sobreviver e da modernidade de um sistema cruel que lhe cobra, mas não lhe oferece saídas dessa sinuca. Em meus 40 anos de prática pediátrica, tenho observado que, com raras exceções, o sonho e o desejo da maioria das mulheres é trabalhar menos horas fora de casa, talvez meio período, para poder ficar o restante do tempo com os filhos” (MARTINS FILHO, 2012, p.84).

No próximo capítulo vamos discorrer sobre os dados da pesquisa que mostram quem são as mulheres que decidiram sair do mercado de trabalho após a licença maternidade, quais as principais motivações e os impactos da licença maternidade para a decisão.



## 7 METODOLOGIA

### 7.1 QUESTIONÁRIO

Após análise das opções disponíveis para coleta de dados: entrevista ou questionário, optamos por fazer uso do questionário em virtude das vantagens que mencionaremos logo mais.

Segundo a definição de Lakatos e Marconi (2003) questionário “é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” (p.201). Ainda consoante as autoras, um questionário expedido possui em média 25% de retorno.

A aplicação de um questionário para coleta de dados possui diversas vantagens, entre elas é possível destacar: economia de tempo e gasto com deslocamento, atinge um maior número de pessoas, possui maior abrangência geográfica, possibilita liberdade nas respostas devido ao anonimato, as respostas não sofrem influência do pesquisador e possibilita que a respondente tenha mais tempo para analisar as respostas no horário que lhe for mais favorável (LAKATOS; MARCONI, 2003)

Também existem as desvantagens referentes a aplicação do questionário, são elas: baixo percentual de adesão (25%), impossibilidade de auxiliar a respondente em questões mal compreendidas, a devolução tardia que pode prejudicar o calendário do estudo e também não é possível verificar a veracidade das informações prestadas (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Após analisar os prós e os contras da aplicação do questionário, decidimos fazer uso dessa ferramenta sobretudo, devido à abrangência na distribuição que possibilita coletar um número maior de respostas. Contudo, uma preocupação recorrente na formulação do questionário era buscar incluir todas as perguntas relevantes ao estudo sem deixá-lo excessivamente longo. Sabendo da baixa média de devolução (25%), acreditamos que um questionário longo poderia fazer com que as mulheres não tivessem disponibilidade ou ânimo para respondê-lo.

Feita a ressalva acima, chegamos ao número ótimo de 23 perguntas, das quais 21 perguntas possuíam obrigatoriedade na resposta e 2 perguntas de caráter facultativo.

O questionário foi desenvolvido na plataforma Google Docs e a distribuição feita pela internet.

## 7.2 PÚBLICO ALVO

Na delimitação desta pesquisa, buscamos identificar o perfil das mulheres que decidiram abdicar de suas profissões, após o término da licença maternidade, a fim de saber se há correlação entre o período concedido de licença maternidade com a decisão de sair do mercado de trabalho.

Para chegarmos ao resultado pretendido, optamos por aplicar o questionário voltado apenas às mulheres que fizeram esta escolha: sair do mercado de trabalho após o fim da licença maternidade. Como um dos objetivos do estudo era analisar se há relação entre a decisão de sair do mercado de trabalho com a duração da licença maternidade, optamos por focar apenas nas mulheres brasileiras devido a diferença na duração da licença maternidade ao redor do mundo.

Os dados a que tivemos acesso mostram o percentual das mulheres que fazem parte da força de trabalho e, portanto, incluídas na PEA e o percentual das mulheres que fazem parte da população não economicamente ativa (PNEA). Contudo, não conseguimos mensurar a quantidade de mulheres que estão classificadas como PNEA e que atendem ao nosso requisito. Devido a isso não conseguimos chegar ao tamanho da população de interesse.

Sem conseguir estimar o percentual de mulheres que decidiram sair do mercado de trabalho após o fim da licença maternidade, buscamos divulgar o questionário de forma abrangente para obtermos o maior número de resposta.

Posto isso, divulgamos o questionário pela internet em diversos grupos dirigidos, direta ou indiretamente, às mães. No entanto, para evitar um viés amostral, decidimos fazer a divulgação apenas em grupos de mães sem distinção, ou seja, evitando grupos de mães unidas por uma similaridade como, por exemplo: mães de gêmeos, mães de filhos com síndrome de down, mães de prematuros e assim por diante. A decisão foi tomada com o intuito de diversificar o público alvo, isento de situações particulares, para obtermos uma melhor amostragem. Contudo, é necessário mencionar que as respostas podem ainda apresentar um viés amostral devido ao local onde o questionário foi divulgado, dado que as participantes destes grupos são mães que já demonstram interesse pelo mundo materno.

O questionário ficou habilitado para receber respostas do dia 17 de setembro de 2017, data do início da divulgação, até o dia 30 de setembro de 2017, término da

divulgação. Essa delimitação se fez necessário para a análise das respostas, devido ao prazo de conclusão do estudo.

Feitas as considerações acima, chegamos em um número total de 308 respostas. Todas respondidas de acordo com o esperado, sem ausência de respostas, e que, portanto, puderam ser utilizadas para análise.

Ressaltamos que para preencher o questionário não foi solicitado qualquer identificação da participante, tampouco a plataforma em que o mesmo foi divulgado fornece qualquer identificação das mulheres que se dispuseram a auxiliar neste estudo.

### 7.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise e interpretação dos dados coletados será apresentada em três etapas: a primeira parte refere-se à construção do perfil das respondentes, a segunda trata dos fatos que contribuíram ou motivaram a saída do mercado de trabalho e, por fim, a terceira parte analisa os dados referente a licença maternidade usufruída.

#### 7.3.1 Perfil

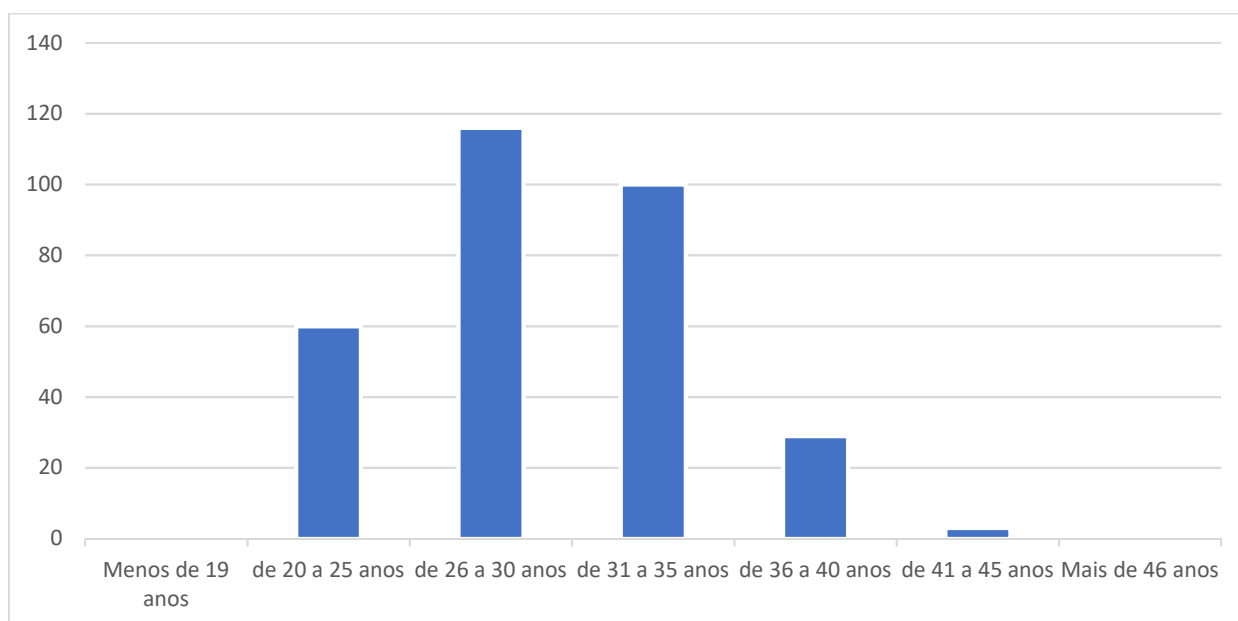
A busca por traçar o perfil das mulheres que optaram por sair do mercado de trabalho após a licença maternidade, surgiu da busca sem sucesso por pesquisas e publicações que falassem a respeito do assunto. A partir dessa motivação, buscamos através do questionário tentar encontrar similaridades entre as mulheres que fizeram essa escolha. Muitas dúvidas surgiram durante a elaboração do projeto de pesquisa que culminaram na tentativa de traçar um perfil para essas mulheres. Dúvidas tais como: somente as mulheres casadas tem a possibilidade de escolher entre ficar ou sair do mercado de trabalho? Qual é a faixa etária das mulheres que tomaram essa decisão? São somente as mulheres mais novas e que, por tanto, podem não ter uma carreira consolidada que saem do mercado de trabalho após o nascimento do filho? Qual a escolaridade das mulheres que fizeram essa escolha? Essa decisão seria motivada por baixos salários que poderiam ser insuficientes para arcar com os custos de creches privadas? Ou ainda, a saída do mercado de trabalho pode ter sido ocasionada pela falta de vagas em creches públicas?

O questionário anexo foi elaborado com o objetivo de responder essas e outras questões, analisadas nos tópicos a seguir.

### 7.3.1.1 Análise dos Resultados

Referente à idade perguntamos: Quantos anos você tinha quando optou por sair do mercado de trabalho, após a licença maternidade? Das sete opções de respostas, duas delas não foram selecionadas por nenhuma das participantes, sendo elas: menos de 19 anos e mais de 46 anos.

GRÁFICO Nº 8 - FAIXA ETÁRIA



FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

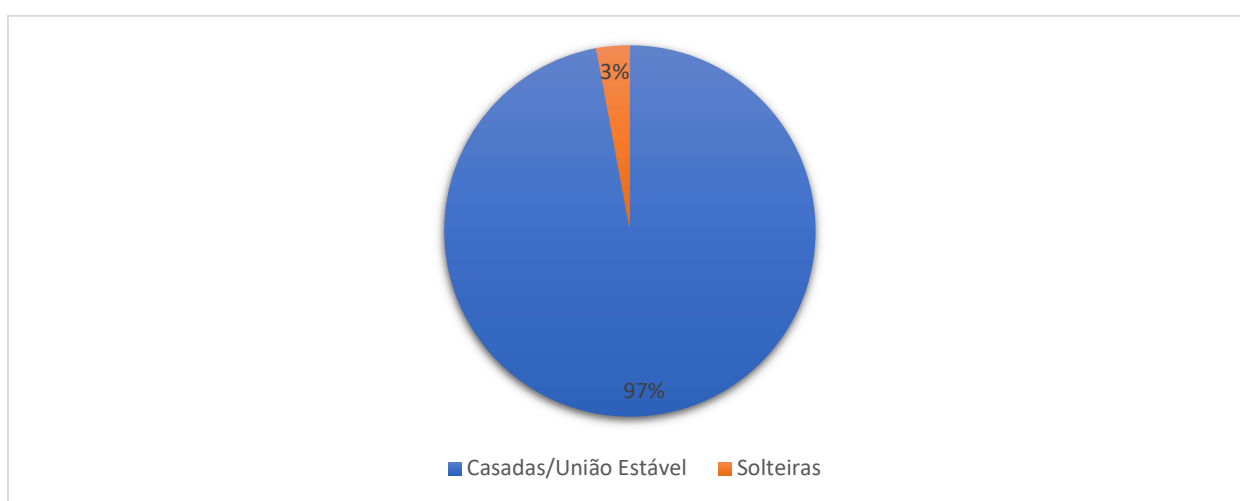
Se compararmos este gráfico com o gráfico nº 6, apresentado no capítulo 3, é possível notar que a idade das mulheres aqui analisadas difere da idade das mulheres brasileiras que tiveram filhos nascidos vivos no ano de 2015. Em nossa pesquisa predominou a faixa etária de 26 a 30 anos com 37,6% das respostas. O somatório das duas faixas etárias mais assinaladas (de 26 a 30 anos e de 31 a 35 anos) chegou a 70,13%. Já no gráfico nº 6 a faixa etária predominante foi dos 20 aos 24 anos representando 24,83%. Ainda analisando o gráfico nº 6, vemos que o somatório das faixas etárias mais próximas a este estudo representou 44,22%, percentual referente a faixa etária de 25 a 34 anos.

A partir dessa análise é possível inferir que a mulher que sai do mercado de trabalho após a licença maternidade, possui idade superior à média geral das mulheres

que tiveram filhos no ano de 2015. Embora seja necessário considerar o recorte proposto pelo estudo que são mulheres que possuíam uma profissão no momento da decisão.

Referente ao estado civil é possível notar que o mesmo tem forte influência na decisão das mulheres de deixar o mercado de trabalho. Dentre as respondentes 259 declararam estar casadas à época da decisão e 40 declararam que viviam em união estável. Apenas 9 se declararam solteira, ou seja, 97% das participantes viviam com um companheiro no momento da tomada da decisão.

GRÁFICO Nº 9 – ESTADO CIVIL



FONTE: A autora

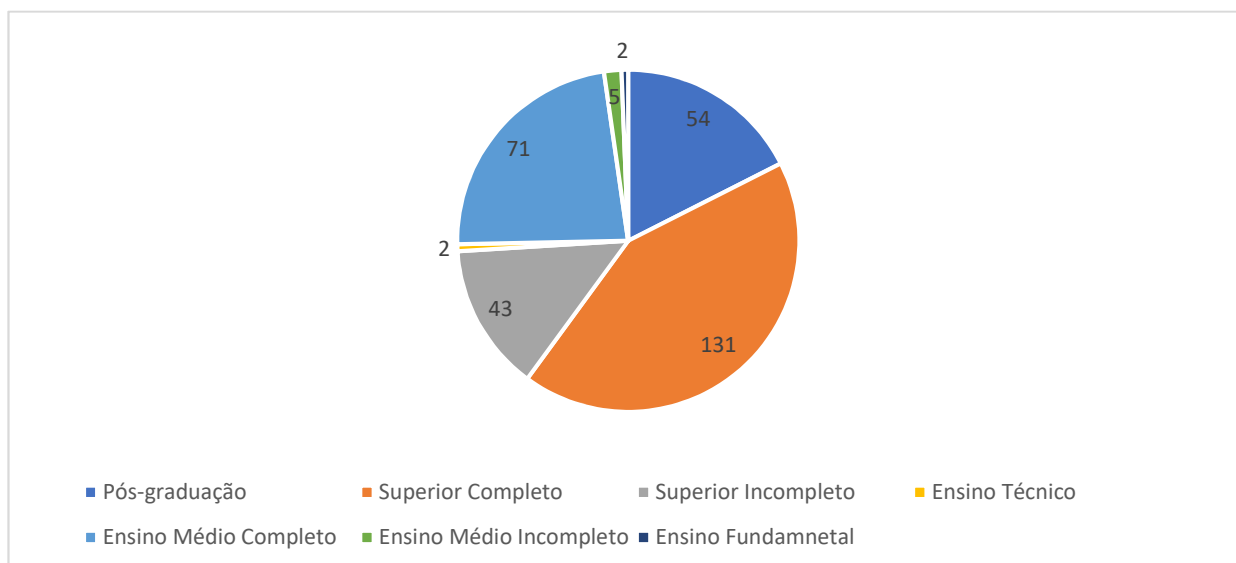
NOTA: Elaboração própria, 2017.

Dentre as que se identificaram como solteiras, 88% recebiam R\$ 1.874,00 ou menos e a renda representava 50% do orçamento familiar. Todas disseram que tiveram apoio na decisão de sair do trabalho.

Considerando o expressivo percentual de mulheres casada (97%) podemos supor que decisão de sair do mercado de trabalho pode estar pautada no apoio financeiro do cônjuge, tornando a opção entre permanecer ou sair do mercado de trabalho factível a estas mulheres.

Em relação à escolaridade, 54 responderam que possuem pós-graduação, 131 têm ensino superior e outras 43 iniciaram o ensino superior, mas não concluíram. Outras 71 mulheres responderam que concluíram o ensino médio e 2 declararam ter ensino técnico. 5 não finalizaram o ensino médio e outras 2 declaram ter o ensino fundamental. Conforme ilustra o gráfico nº 10.

GRÁFICO Nº 10 - ESCOLARIDADE



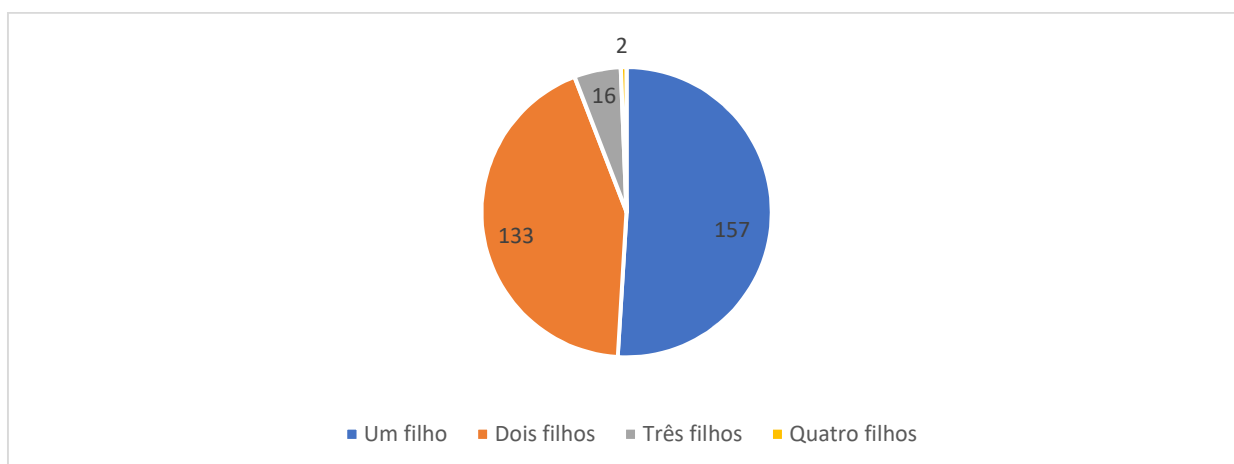
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Os dados mostram um percentual expressivo (60%) de mulheres com ensino superior e pós-graduação. A partir da análise do grupo amostral podemos inferir que as mulheres que decidem sair do mercado, após a licença maternidade, possuem ao menos o segundo grau completo (97,71%).

Em relação ao número de filho 157 responderam ter somente um filho, valor equivalente a 51% das respostas. 133 disseram ter dois filhos, correspondente a 43% das respostas, outras 16 mulheres possuem 3 filhos e duas respondentes disseram ter 4 filhos.

GRÁFICO Nº11 – NÚMERO DE FILHOS



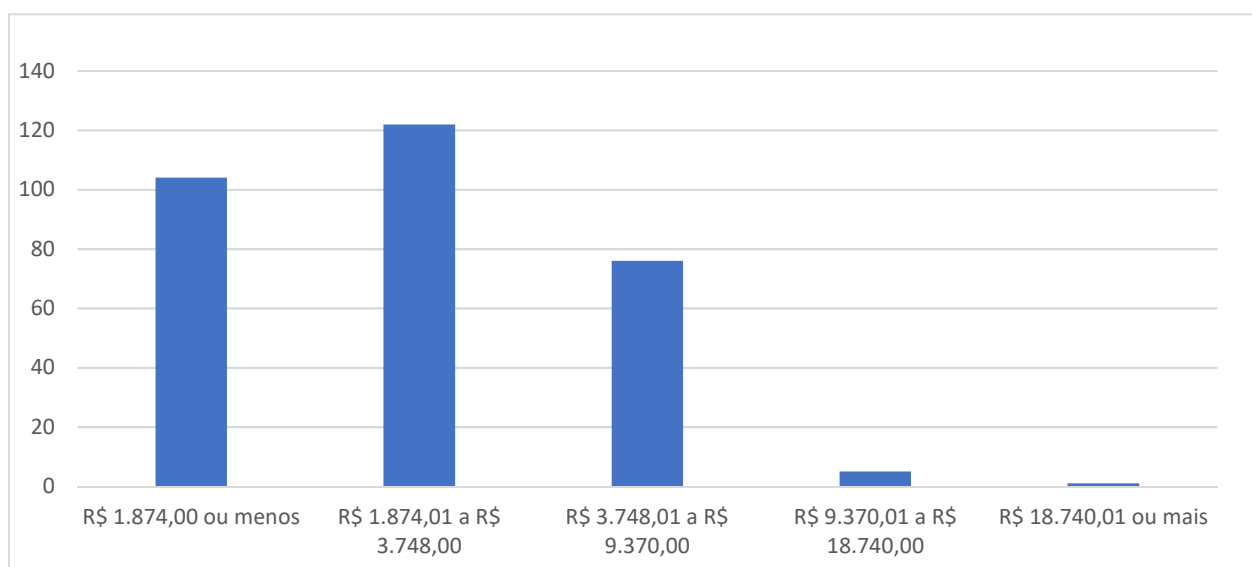
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Esse dado indica que mulheres com menos filhos tem maior probabilidade de deixar o mercado de trabalho, o que pode ser resultado da escolha entre quantidade de filhos versus qualidade da criação e educação dos mesmos.

No que concerne à renda, perguntamos qual era a renda auferida por elas à época da decisão. Como opções de respostas fizemos faixas salariais de acordo com a definição de classe social expressa em salários mínimos: classe A acima de 20 salários mínimos, classe B de 10 a 20 salários mínimos, classe C de 4 a 10 salários mínimos, classe D de 2 a 4 salário mínimos e por fim classe E até 2 salários mínimos. O gráfico abaixo mostra a distribuição das respostas obtidas, considerando o salário mínimo vigente no ano de 2017 de R\$ 937,00 reais (BRASIL, 2017).

GRÁFICO Nº 12 – FAIXA SALARIAL



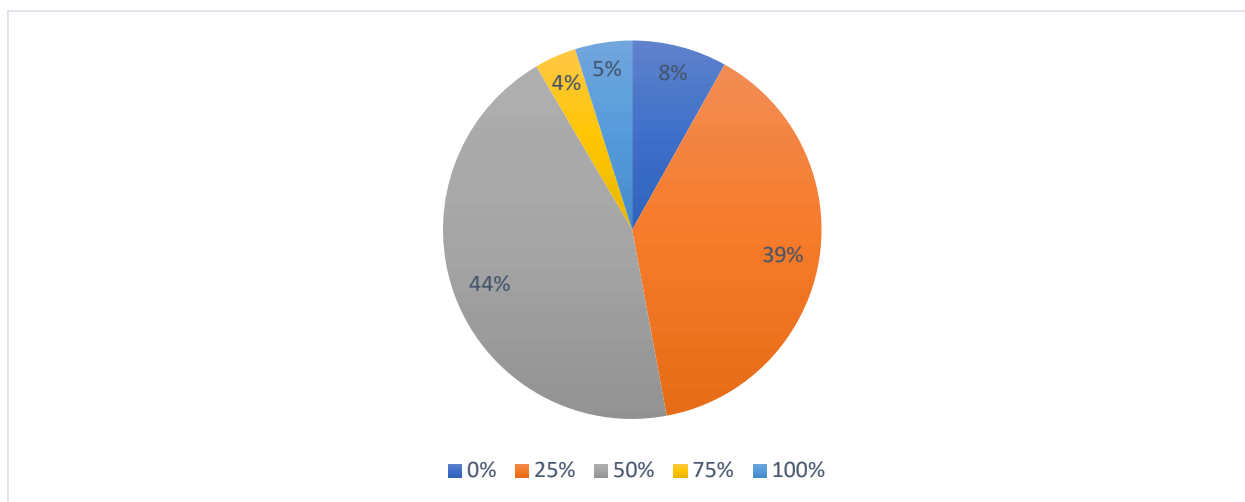
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Como é possível notar obtivemos respostas em todos os patamares salariais. Contudo, o maior percentual de respostas ficou concentrado nas faixas salariais de R\$ 1.874,00 ou menos a R\$ 9.370,00, correspondendo a 98,05%. Devido à grande variabilidade não podemos afirmar que a renda seja um fator determinante para decisão.

Perguntamos também qual era a participação da renda que elas recebiam para a composição do orçamento familiar. Prevaleram respostas de 25% e 50% de participação com percentuais de 44% e 39% respectivamente.

GRÁFICO Nº 13 – PARTICIPAÇÃO NO ORÇAMENTO FAMILIAR



FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Com este dado podemos inferir que mulheres cuja renda é mais essencial para o orçamento familiar, percentuais de 75 e 100%, estão menos propensas a deixar o mercado de trabalho. Também é possível notar que o percentual das que afirmaram que não contribuíam para o orçamento familiar é bem baixo, apenas 8%. Desta forma podemos concluir que a renda feminina tem grande relevância no orçamento familiar e a decisão de sair do mercado de trabalho vêm acompanhada de restrições orçamentares.

A partir desses dados podemos traçar o perfil das mulheres que decidiram sair do mercado de trabalho, após a licença maternidade, como sendo: mulheres na faixa etária dos 26 aos 35 anos, casadas, escolarizadas até pelo menos o segundo grau completo com predominância de ensino superior e pós-graduação, possuem no máximo 2 filhos (94%) com média ponderada de 1,55 filhos por mulher, obtinham renda de R\$ 1.874,00 ou menos até R\$ 9.370,00 e contribuíam com até 50% para a composição do orçamento familiar.

### 7.3.2 Motivação

Diversos motivos podem estar por trás da decisão de sair do mercado de trabalho. Nesta pesquisa buscamos elaborar perguntas relacionadas a satisfação das mulheres com o emprego que originou a saída e também perguntas diretas referentes ao motivo do desligamento da empresa. Tais perguntas tiveram como intuito analisar se a saída do mercado de trabalho, ocorrida após o término da licença maternidade, estava

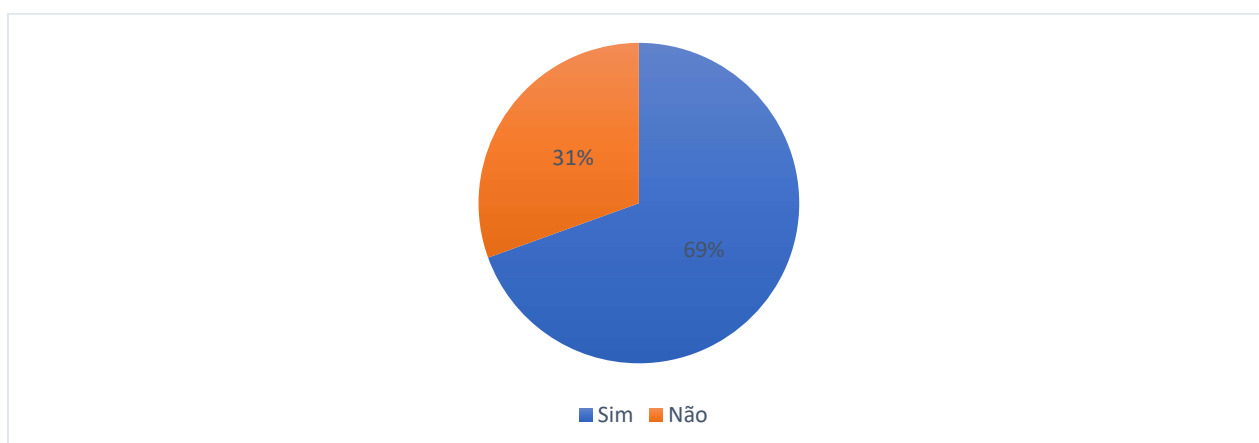


relacionada com o papel de mãe e ligadas aos cuidados com o bebê ou se essa decisão, mesmo tomada neste momento da vida da mulher, poderia estar ligada a outras circunstâncias como, por exemplo, insatisfação com o trabalho.

#### 7.3.2.1 Análise dos Resultados

Dentre as perguntas que fizemos para inferir as principais motivações que poderiam estar relacionados com a saída do mercado de trabalho, perguntamos se a gravidez que culminou na saída teria sido planejada. 69% responderam que sim, sendo possível supor que essas mulheres se prepararam e desejaram desempenhar o papel de mãe.

GRÁFICO Nº14 – PLANEJAMENTO DA GRAVIDEZ



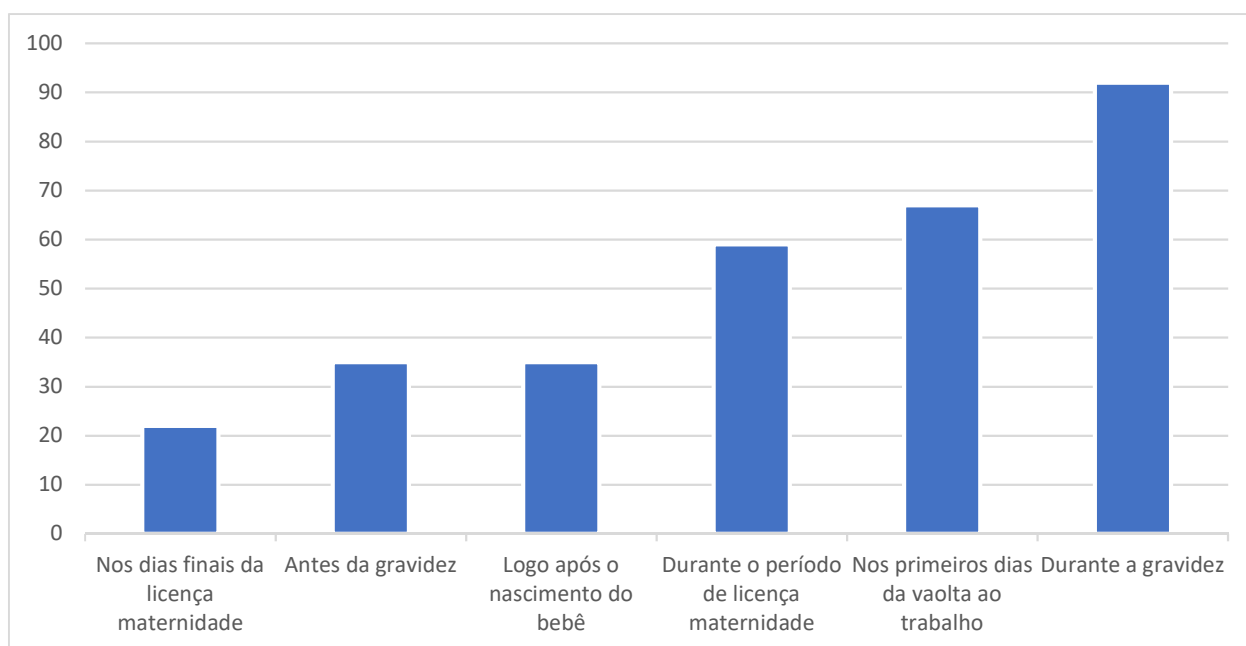
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

No entanto, quando perguntadas em qual momento elas decidiram sair do mercado de trabalho apenas 11,36% disseram que decisão foi tomada antes da gravidez. Para 21,75% das respondentes a decisão foi tomada nos primeiros dias da volta ao trabalho, indicando que havia a intenção e retornar às atividades profissionais.

A resposta mais assinalada refere-se a decisão tomada durante a gravidez com 29,87%, tal como mostra o gráfico nº 15.

GRÁFICO Nº15 - MOMENTO EM QUE DECIDIU SAIR DO MERCADO DE TRABALHO

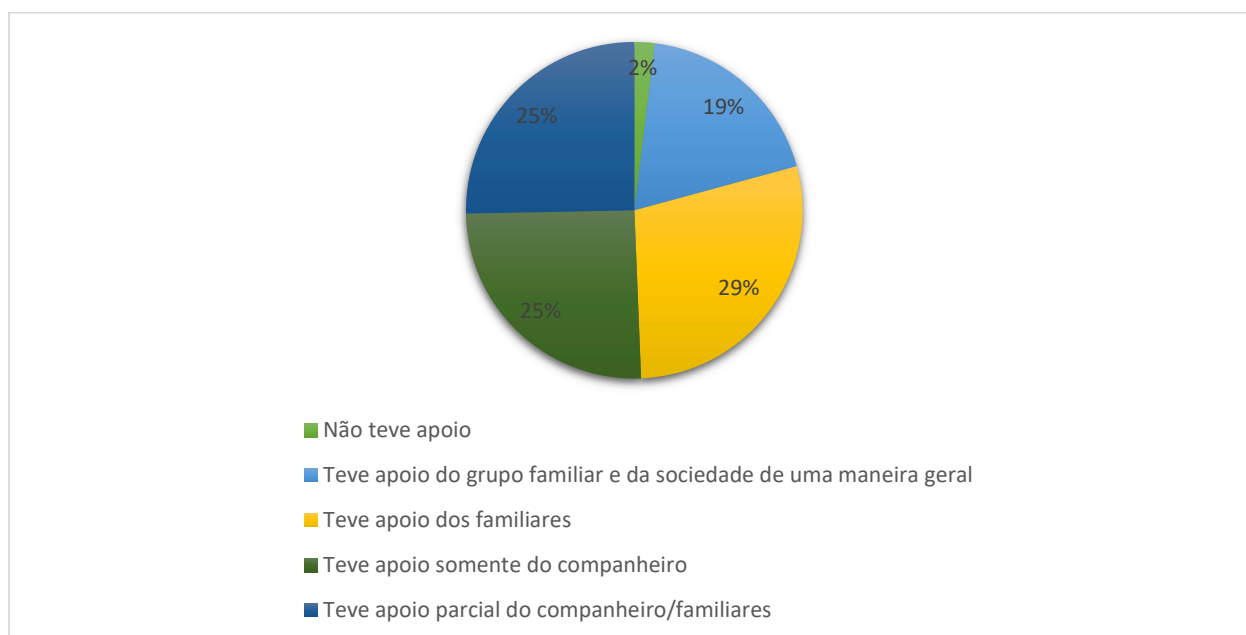


FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Também perguntamos se elas tiveram apoio na tomada de decisão. A maioria (98%) respondeu que teve apoio, o que mostra que a decisão, possivelmente, foi tomada em conjunto.

GRÁFICO Nº 16- APOIO NA DECISÃO DE SAIR DO MERCADO DE TRABALHO



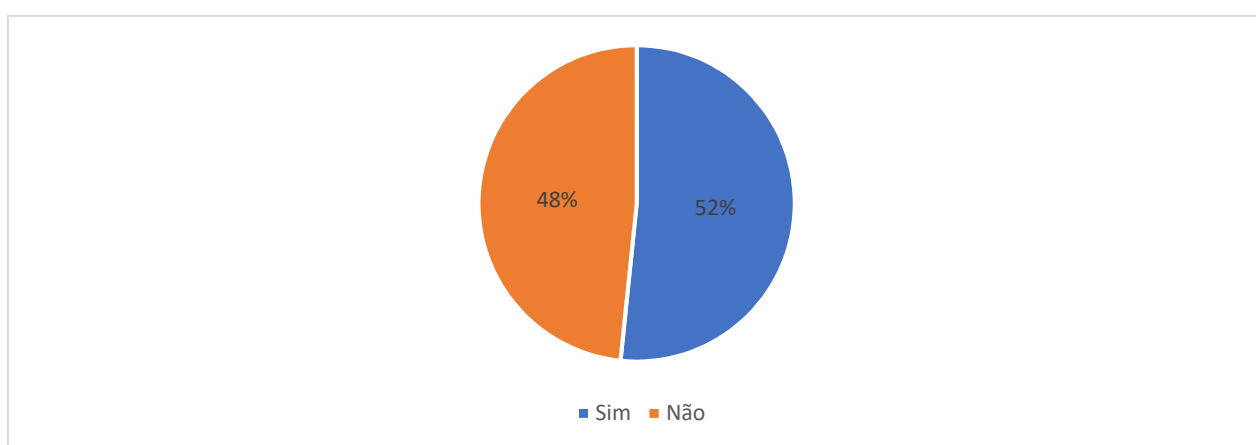
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Cruzando os dados das mulheres que disseram que assinalaram a opção “não teve apoio” é possível notar que todas são casadas, com rendas que variaram entre R\$ 1.874,00 ou menos e R\$ 3.748,00 a R\$ 9.370,00. Neste recorte predominou a gravidez não planejada e todas responderam que voltaram ou pretendem voltar ao mercado de trabalho.

Quando perguntadas se houve planejamento financeiro para a tomada da decisão, as respostas de sim e não foram praticamente similares.

GRÁFICO Nº 17 – PLANEJAMENTO FINANCEIRO



FONTE: A autora

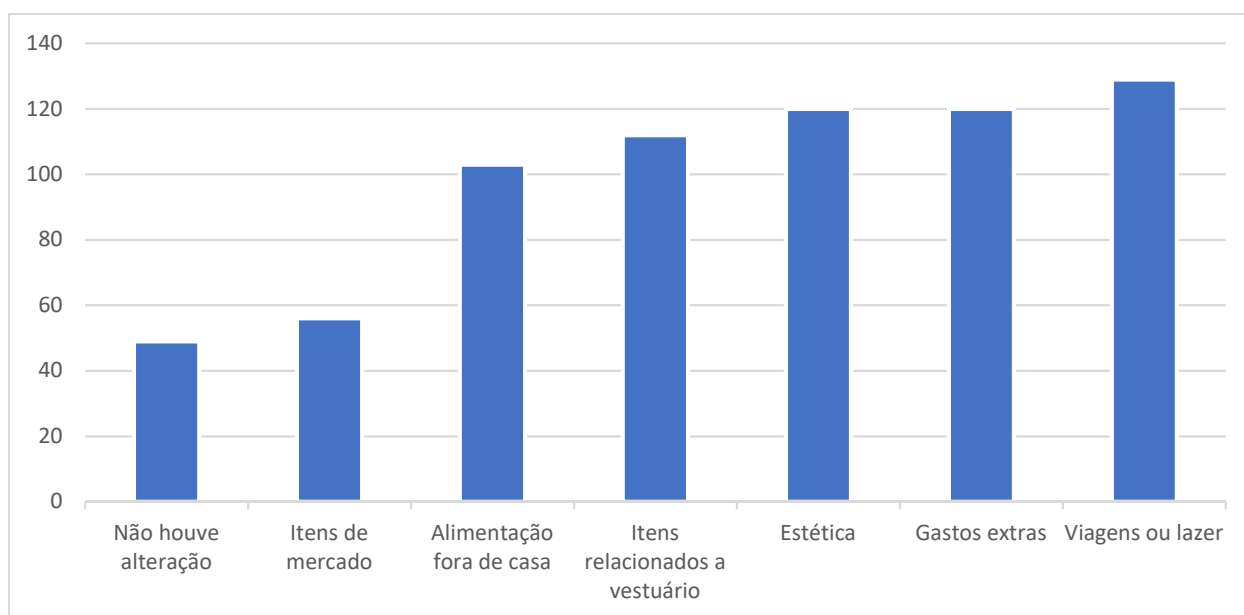
NOTA: Elaboração própria, 2017.

No entanto, quando cruzamos o dado sobre planejamento financeiro com as respostas sobre gravidez planejada, vemos que há grande correlação entre o grupo que respondeu que houve planejamento financeiro com o grupo que respondeu que a gravidez foi planejada (83%).

Com o intuito de entender quais foram os impactos ocasionados pela ausência da renda feminina, perguntamos se houveram alterações nos gastos familiares em virtude do novo orçamento. As respondentes poderiam assinalar a opção “não houve alteração nos gastos” ou assinalar quantas opções achasse relevante.

As respostas tiveram percentuais similares, prevalecendo com pequena diferença a opção de corte nos gastos relacionados à viagem e lazer.

GRÁFICO Nº 18 – ALTERAÇÃO NOS GASTOS FAMILIARES



FONTE: A autora

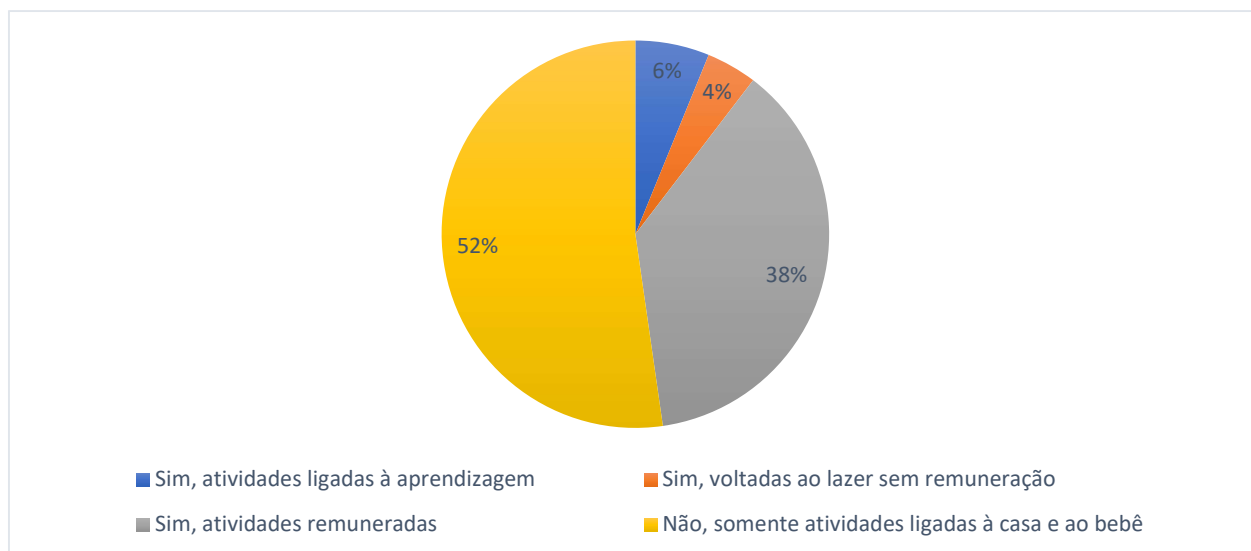
NOTA: Elaboração própria, 2017.

Cruzando este dado com a faixa salarial é possível perceber que o corte de gastos relacionado a vestuário prevaleceu entre as respondentes enquadradas na faixa salarial de R\$ 1.874,00 ou menos, sendo citado por 20,35%. Em todas as outras faixas salariais prevaleceu a resposta corte de gastos com viagens ou lazer. Entre as que assinalaram a resposta corte de gastos em itens de mercado 50% pertencem à faixa salarial de R\$ 1.874,00 ou menos.

Já entre as que disseram que não houve alteração nos gastos familiares o maior percentual foi verificado na faixa salarial de R\$ 9.370,01 a R\$ 18.740,00 com 60% das respostas. A partir deste cruzamento de dados observamos que o percentual de respostas “não houve alteração nos gastos familiares” foi declinando conforme diminuía a faixa salarial, chegando ao patamar de 12,50% observado na faixa salarial de R\$ 1.874,00 ou menos. Desta forma podemos inferir que as famílias mais penalizadas com o corte de gastos foram as famílias das mulheres que se enquadravam na menor faixa salarial.

Quando perguntadas se exerceram outras atividades durante o período em que ficaram fora do mercado de trabalho, 52% das respondentes afirmaram não ter exercido outra atividade além das ligadas ao lar e aos cuidados com o bebê. Outras 37% disseram que exerceram atividades remuneradas durante o período em que ficaram fora do mercado de trabalho formal.

GRÁFICO Nº 19 – ATIVIDADES EXERCIDAS



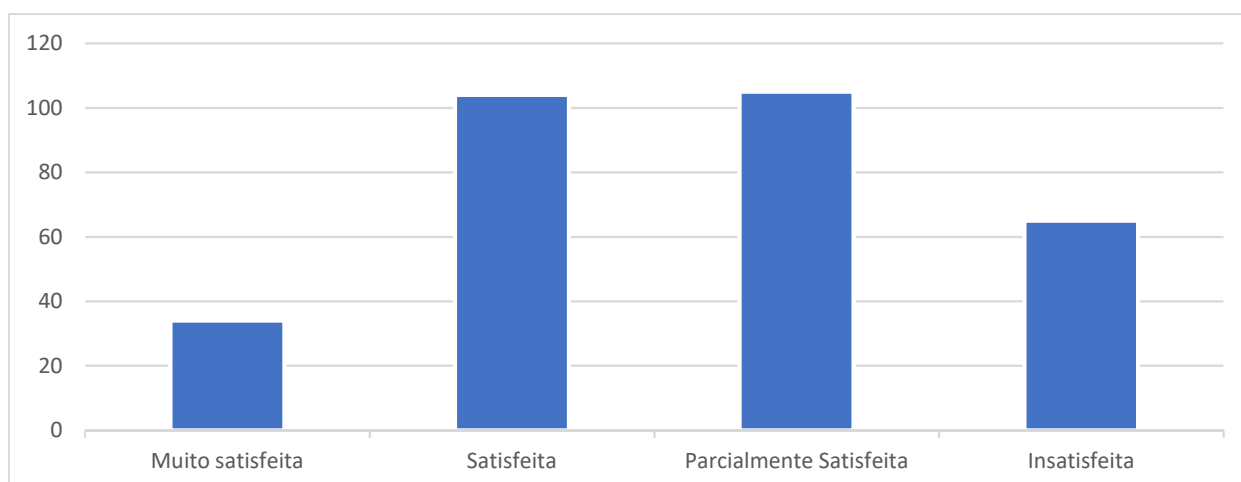
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Relacionando essa resposta com a faixa salarial é possível notar que as mulheres pertencentes a faixa salarial de R\$ 1.874,00 ou menos, foram as que apresentaram o menor percentual dentre as que disseram ter exercido atividades remuneradas (14,21%). O maior percentual foi apresentado na faixa salarial de R\$ 9.370,01 a R\$ 18.740,00 com 60%, seguido da faixa salarial de R\$ 1.874,01 a R\$ 3.748,00 com 45,9%. Esse cruzamento se mostra curioso uma vez que a menor faixa salarial foi também a que mais alterou gastos essenciais como itens de mercado e vestuário. A partir deste dado poderíamos supor que as mulheres enquadradas nesta faixa salarial (R\$ 1.874,00 ou menos) seriam as que mais exerceriam atividades remuneradas, contudo não foi o que ocorreu.

Achamos pertinente à pesquisa inferir se a saída do mercado de trabalho teve como motivação o nascimento do bebê ou se outras variáveis contribuíram para a decisão. Para isso perguntamos como elas se sentiam em relação ao emprego do qual se desligaram.

GRÁFICO Nº 20 – SENTIMENTO EM RELAÇÃO AO TRABALHO DO QUAL SE DESLIGARAM



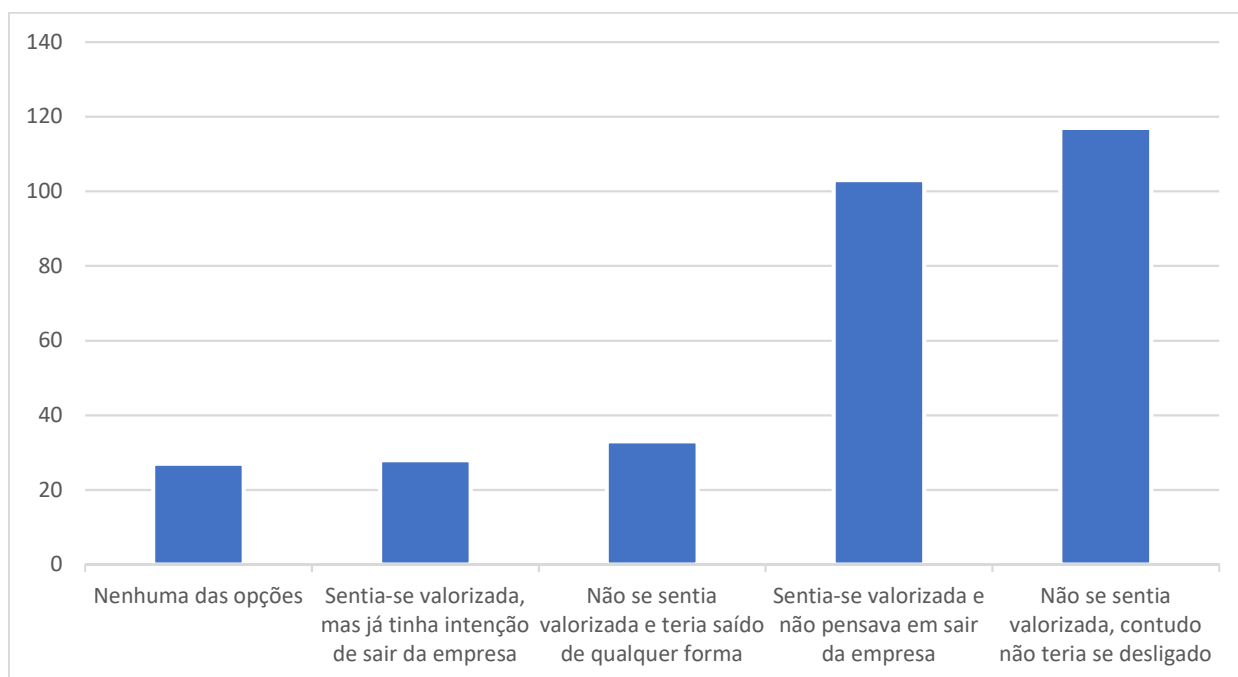
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

De acordo com o gráfico, as respostas ficaram concentradas em satisfeita e parcialmente satisfeita. Apenas 21,10% assinalaram a opção insatisfeita.

Perguntamos ainda se, mesmo sentindo-se valorizada ou não valorizada, teriam saído ou permanecido na empresa se não tivessem tido filho.

GRÁFICO Nº 21 – PERCEPÇÃO EM RELAÇÃO AO TRABALHO DO QUAL SE DESLIGARAM



FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

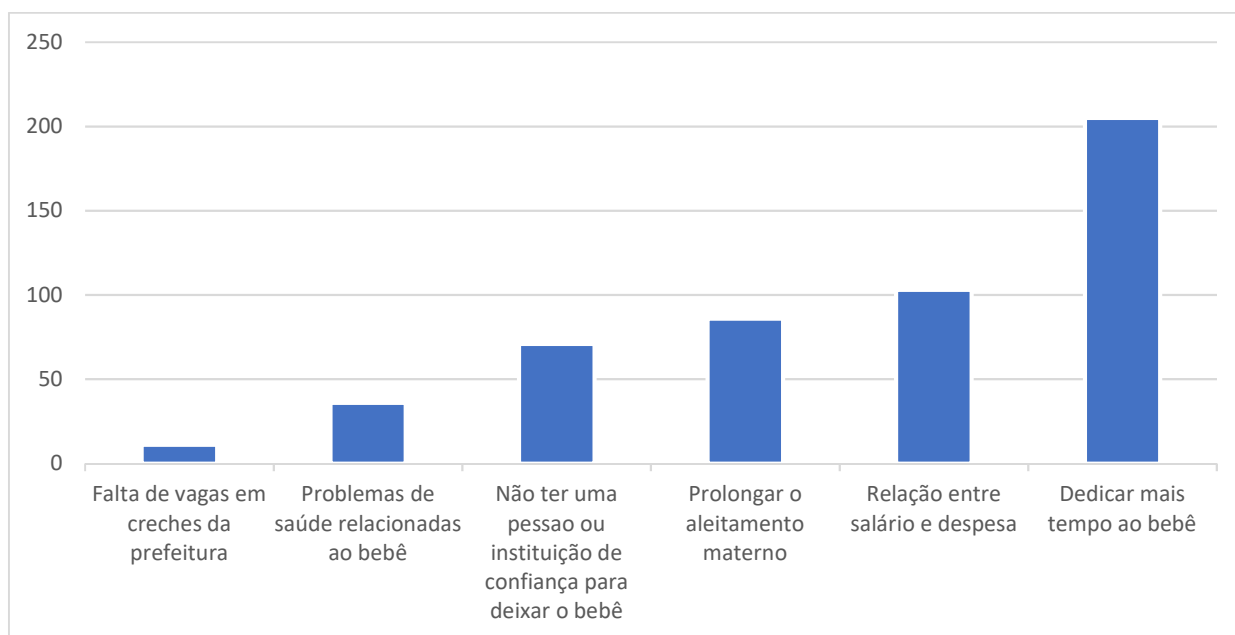
Excluindo as que assinalaram a resposta “nenhuma das opções” chegamos ao percentual de 78,29% que disseram que teriam permanecido no emprego, sendo que do total desse percentual 53% refere-se a mulheres que não se sentiam valorizada.

Mesmo entre as insatisfeitas com o emprego, 51,72% afirmaram que se não fosse o nascimento do bebê teriam permanecido no mercado de trabalho. Ou seja, independente da satisfação com o emprego a maioria não teria se desligado da empresa.

Cabe ressaltar que 28% delas disseram que já estavam há 5 anos ou mais no emprego do qual se desligaram. Esse dado mostra que elas já usufruíam de certa estabilidade na empresa.

Quando perguntadas qual ou quais ou principais motivos que fizeram-nas deixar o emprego a maioria indicou que a motivação principal foi dedicar mais tempo ao bebê, assinalada por 66,55%.

GRÁFICO Nº 22 – MOTIVO DA SAÍDA DO MERCADO DE TRABALHO



FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Falta de vagas em creches da prefeitura apareceu na última posição assinalada por apenas 3,57% das mulheres. Esse dado mostra que dentre as mulheres do nosso grupo amostral, a decisão de sair do mercado de trabalho não foi influenciada por falta de local para deixar o bebê. Contudo, o resultado aqui apresentado pode ser reflexo da amostra heterogênea, sobretudo em relação a classe social das participantes.

Outras respostas, tais como: distância entre casa e trabalho, mudança de cidade ou país, abrir um negócio próprio, insatisfação com o emprego, abortos de repetição e acompanhar o primeiro ano de vida do bebê, também foram mencionadas no campo outros de escrita livre.

A partir dos dados deste tópico podemos concluir que as mulheres que optaram por sair do mercado de trabalho, na maioria dos casos, possuem as seguintes similaridades: gravidez planejada (69%); a decisão de sair do mercado de trabalho não foi premeditada (89%); tiveram apoio do cônjuge e/ou familiares (98%); os gastos familiares sofreram alterações (84%); não exerceram atividades remuneradas (62%); sentiam-se muito satisfeita, satisfeitas ou parcialmente satisfeitas com o trabalho (78,9%); não teriam se desligado da empresa se não fosse o nascimento do bebê (78,29%) e optaram por sair para dedicar mais tempo ao filho (a) (66,55%).

### 7.3.3 Licença Maternidade

Outro ponto central da pesquisa consistiu em analisar o tempo concedido de licença maternidade no Brasil e a relação com a decisão de deixar o emprego.

O trabalho desenvolvido pela Internacional Labour Organization traz como observância que “When leave is too short, mothers may not feel ready to return to work and may drop out of the workforce” (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014, p.07). Partindo do ponto de vista desta observação, procuramos entender se o período de licença maternidade contribuiu para a tomada da decisão e se períodos maiores fariam com que elas permanecessem no mercado de trabalho.

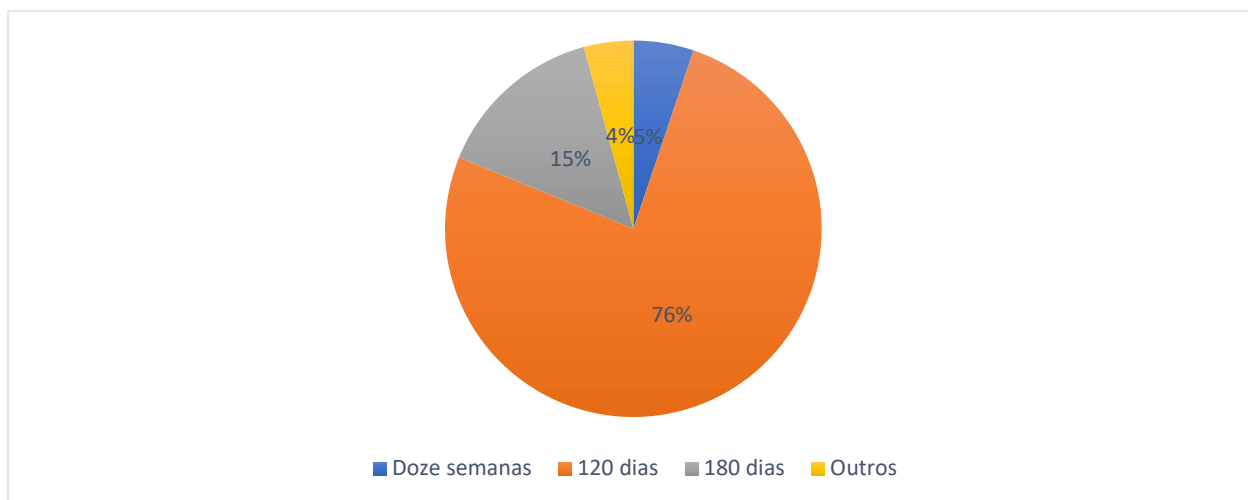
#### 7.3.3.1 Análise dos Resultados

Como abordado no capítulo 4, o período concedido de licença maternidade no Brasil sofreu alterações no decorrer dos anos. A legislação atual (2017) determina um período de afastamento de 120 dias a partir da data do parto ou de atestado médico a partir do oitavo mês de gestação. Todavia, há também o programa Empresa Cidadã que beneficia a mulher com mais 60 dias de afastamento, totalizando 180 dias, para funcionárias das empresas participantes do programa ou para funcionárias públicas.

Devido a essas diferenças na legislação perguntamos a elas quanto tempo usufruíram de licença maternidade.



GRÁFICO Nº 23 – LICENÇA MATERNIDADE



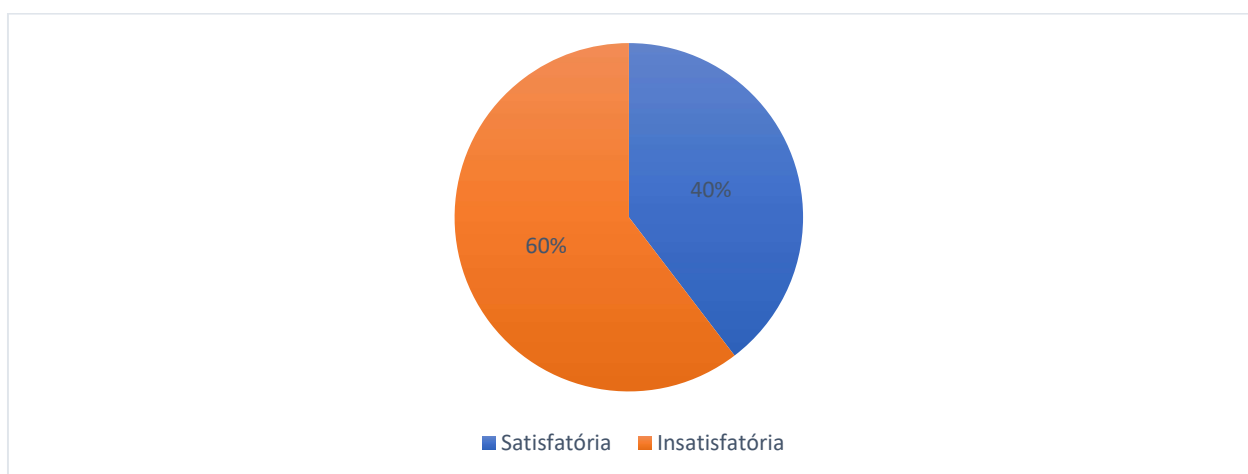
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

De acordo com os dados 76% tiveram direito a 120 dias de licença e apenas 15% usufruíram do benefício concedido às empresas enquadradas no programa Empresa Cidadã, confirmando a pouca adesão dos empregadores ao programa.

Perguntamos também qual era a percepção em relação ao tempo que usufruíram de licença maternidade, 60% disseram que consideram o período insatisfatório, sendo que desse percentual 82,8% corresponde às mulheres que usufruíram de 120 dias de licença maternidade.

GRÁFICO Nº 24 – PERCEPÇÃO QUANTO AO PERÍODO USUFRUIDO DE LICENÇA MATERNIDADE

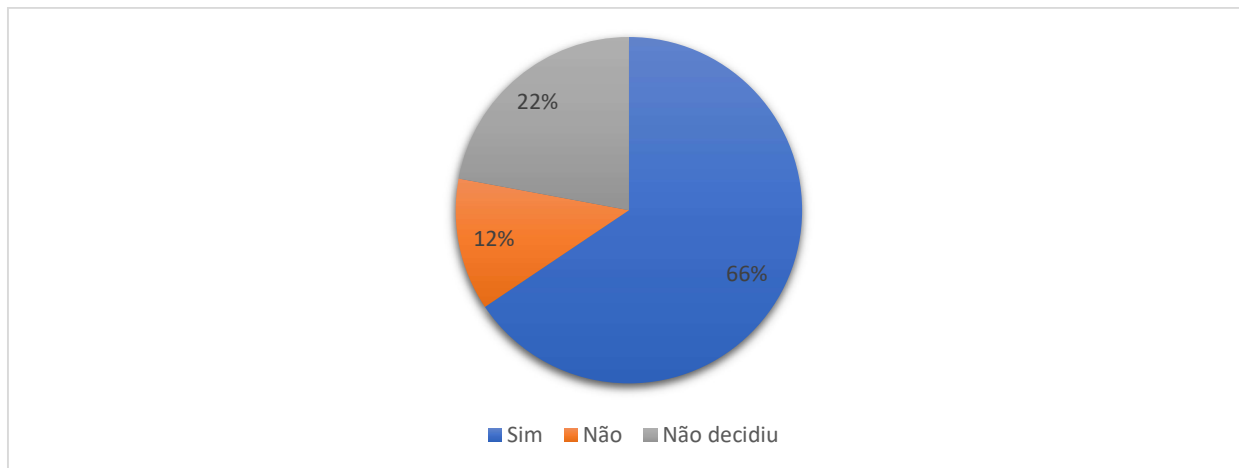


FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Em relação ao retorno as atividades laborais, perguntamos: Você voltou ou pretende voltar ao mercado de trabalho?

GRÁFICO Nº 25– RETORNO OU PRETENSÃO DE RETONAR AO MERCADO DE TRABALHO

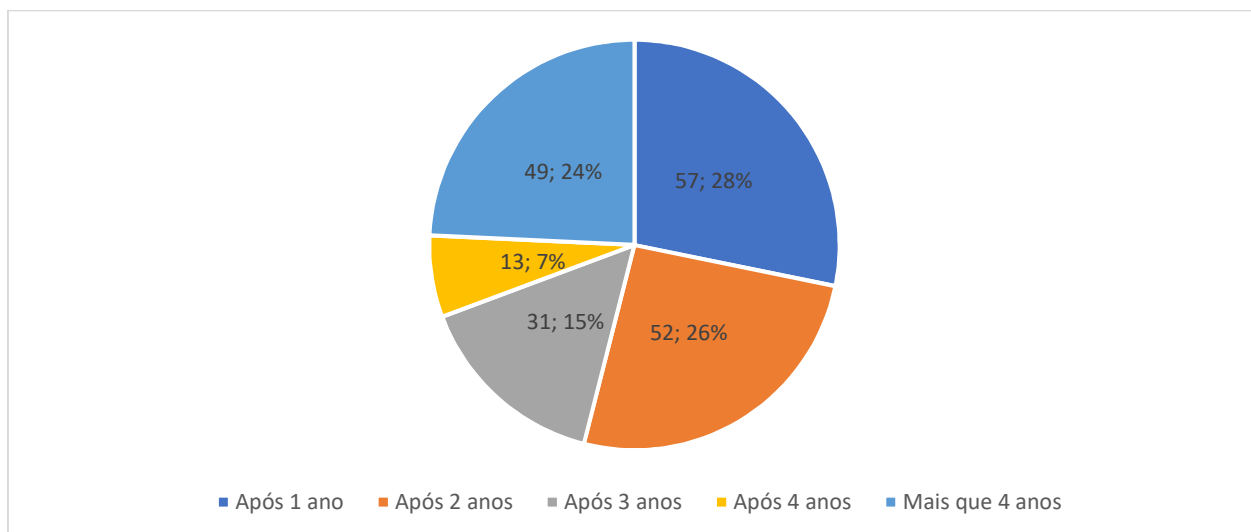


FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Das 202 respostas afirmativas, ou 66%, os percentuais mais expressivos de retorno ao mercado de trabalho ficaram concentrados nas respostas: após 1 ano, após 2 anos e mais que 4 anos.

GRÁFICO Nº 26 – TEMPO DE RETORNO

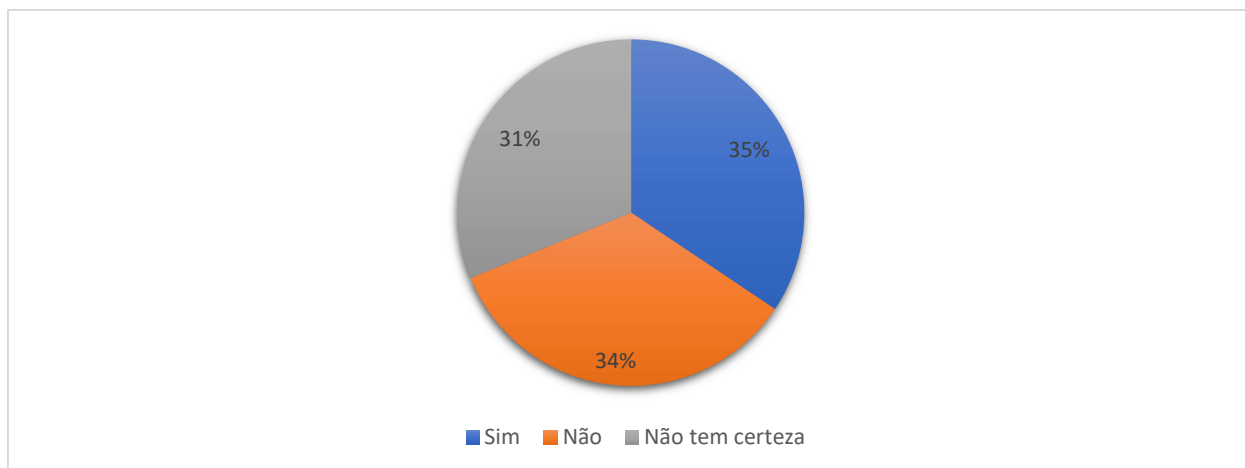


FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Para saber se o tempo concedido de licença maternidade teve relação com a decisão de deixar o mercado de trabalho, perguntamos se a decisão teria sido diferente se o período de afastamento fosse maior.

GRÁFICO Nº 27 – INFLUÊNCIA DO PERÍODO DE LICENÇA MATERNIDADE NA DECISÃO



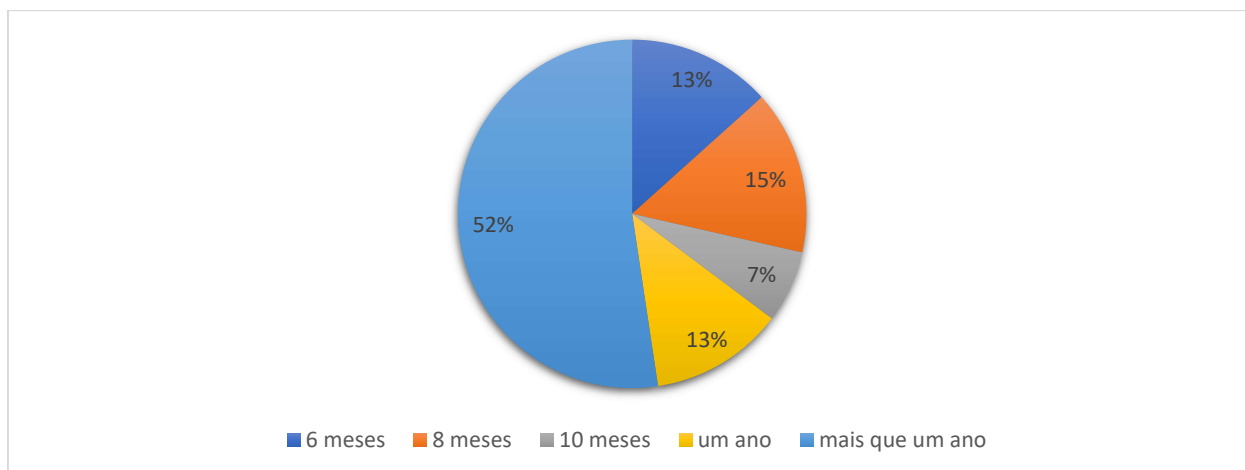
FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Os dados mostram que as respostas tiveram percentuais muito semelhantes, o que pode ser um indicativo da baixa relação entre a decisão de sair do mercado de trabalho com duração da licença maternidade.

Para aquelas que disseram que sim, 106 respondentes, perguntamos qual período de licença maternidade faria mudar a decisão.

GRÁFICO Nº 28 – PERÍODO DE LICENÇA QUE ALTERARIA A DECISÃO



FONTE: A autora

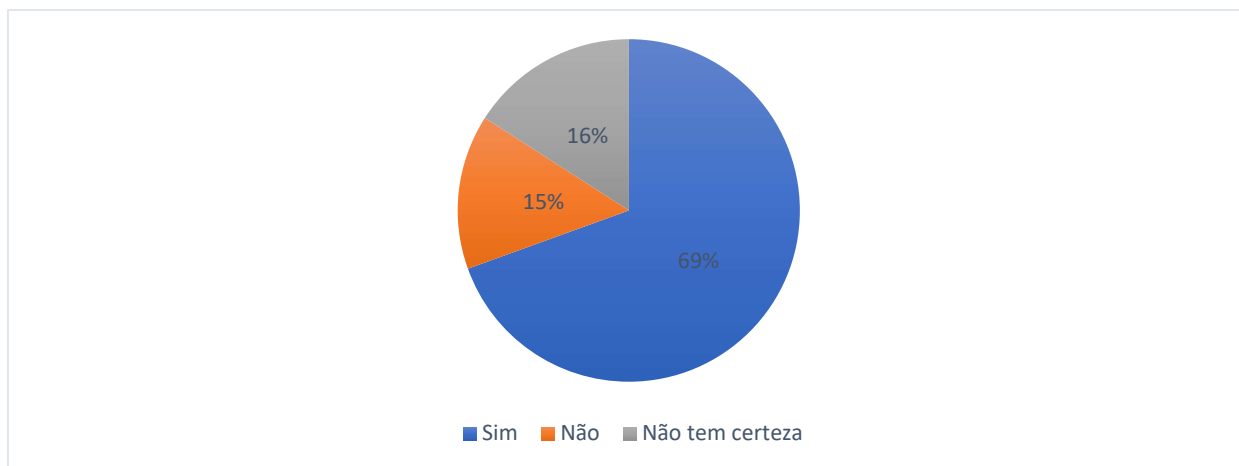
NOTA: Elaboração própria, 2017.

A partir deste dado é possível notar que para as mulheres que gostariam de ter permanecido no mercado de trabalho, o período ideal de licença maternidade seria acima de um ano. Ou seja, se a licença maternidade fosse ampliada para 180 dias ou 6 meses, conforme a lei do Programa Empresa Cidadã, teria eficácia apenas para 13% das mulheres. Cabe ressaltar que nossa pesquisa não abordou a opção da licença maternidade compartilhada, tal como ocorre em alguns países como a Suécia por exemplo. Essa opção de licença maternidade poderia ter reflexo sobre a percepção das mulheres quanto ao período de afastamento.

Essa constatação vai de encontro com o estudo realizado por Carvalho (2005), que se propôs a analisar os impactos ocasionados pela ampliação da licença maternidade de 12 semanas para 120 dias, proporcionados pela Constituição Federal de 1988. Neste trabalho constatou-se que a ampliação da licença maternidade não trouxe ganhos relacionados à retenção da mulher no mercado de trabalho e nem mesmo aumentou a oferta de mão de obra feminina.

Contudo, quando perguntadas se a decisão teria sido diferente se a empresa oferecesse horários flexíveis ou trabalho em *home office* a maioria das respondentes (69%) afirmou que sim.

GRÁFICO Nº 29 – IMPACTO DE HORÁRIOS FLEXÍVEIS E/OU TRABALHO EM *HOME OFFICE*



FONTE: A autora

NOTA: Elaboração própria, 2017.

Esse dado vai de encontro com a pesquisa elaborada pela empresa Robert Half International que constatou que “78% dos adultos prefeririam trabalhar com um horário

flexível, ainda que isso significasse um progresso profissional mais lento, para dedicar mais tempo às suas famílias” (ABURDENE; NAISBITT, 1993, p. 259).

A partir dos dados deste tópico, referente a licença maternidade, podemos inferir que: a maioria das mulheres (76%) usufruíram da legislação atual que determina 120 dias de afastamento; 60% delas disseram que o período de afastamento é insatisfatório; 66% voltaram ou pretendem voltar ao mercado de trabalho; alteração no período concedido de licença maternidade só teria resultados expressivos se fosse alterado para mais que um ano e, por fim, teria grande impacto na permanência a adoção de horários flexíveis e a prática de trabalho em *home office* para 69% das mulheres.

## 8 CONCLUSÃO

Este trabalho se propôs a contribuir para o entendimento da relação entre maternidade e responsabilidade social, focalizando nas mulheres que decidem abrir mão de suas carreiras após a licença maternidade.

A relevância do tema se dá em virtude da pouca literatura existente sobre o assunto. A maioria das bibliografias a que tivemos acesso, abordam o tema maternidade e carreira sem considerar a parcela de mulheres que não conseguem conciliar os dois papéis. Nosso intuito foi analisar a mulher que além de profissional é mãe e que em algum momento da vida decide sair do mercado de trabalho em prol da maternidade.

Para discorrer sobre o tema, achamos pertinente fazer uma contextualização histórica dos papéis tradicionalmente desempenhados pelas mulheres, desde as civilizações mais antigas que se tem relato até a mulher contemporânea. Desta forma pudemos observar que historicamente a mulher desempenhou papéis prioritariamente ligados ao lar e a criação dos filhos, sendo o espaço público reservado quase que exclusivamente aos homens. Assim, a maternidade e os cuidados com a prole estiveram incutidos na função social da mulher, ou no que Betty Friedan denominou de mística feminina, termo utilizado para reforçar a ideia de que a felicidade e realização pessoal da mulher estaria em casa, cuidando dos filhos e do marido, e que isto seria intrínseco ao sexo feminino.

Em meados no século XIX a mulher começou a participar, mesmo que timidamente, do mercado de trabalho conquistando seu espaço de fato no somente no século XX. Todavia, a inserção da mulher no mercado de trabalho ocasionou mudanças econômicas, sociais e culturais (a exemplo da redução das taxas de fecundidade e natalidade, aumento da escolaridade feminina, maternidade tardia, entre outros) que influenciaram substancialmente o modo de vida contemporâneo. A mulher adquiriu poder, tanto na sociedade como dentro da unidade familiar, e teve seu status elevado a um patamar nunca antes visto.

A partir desta nova conjuntura, leis foram criadas para reger a nova estrutura do mercado de trabalho, visando salvaguardar os direitos femininos, sobretudo no que concerne o direito ao afastamento do trabalho em virtude do parto ou adoção. Desta forma foi criada a licença maternidade que atualmente permite afastamento de 120 ou 180 dias às mães biológicas ou adotivas. No Brasil a remuneração recebida durante o período de afastamento de 120 dias é coberta integralmente pela seguridade social, os

60 dias adicionais oferecidos às funcionárias de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã são custeados pelo empregador. Um dos impactos mais relevantes da ampliação da licença maternidade seria o estímulo ao aleitamento materno exclusivo durante o período, tal como recomenda a Organização Mundial de Saúde. No entanto, os dados da pesquisa não mostraram resultados expressivos quanto a permanência da mulher no mercado de trabalho em virtude do aumento da licença maternidade para 180 dias.

Os estudos que tratam da importância oriunda do cuidado materno, especialmente durante os primeiros anos de vida da criança, mostraram que existe forte correlação entre crianças com melhor desenvolvimento físico e emocional com a atenção recebida durante a primeira infância. Ao analisarmos as respostas sobre os principais motivos que motivaram a saída do mercado de trabalho, fica claro a predominância em respostas voltadas à atenção ao bebê, o que nos leva a crer que os resultados desses estudos podem, de alguma forma, ter corroborado para a saída das mulheres do mercado de trabalho.

Consequentemente, há o dilema que afeta as mulheres contemporâneas na decisão entre priorizar a carreira ou a maternidade. Muitas mulheres encontram dificuldades para conciliar os papéis de mãe e profissional. Algumas podem ter o privilégio de escolher entre ficar em casa cuidando do bebê ou retornar às atividades profissionais. Contudo, nenhuma das duas opções se dá sem perdas. Para aquelas que decidem seguir suas profissões incide a culpa por não poder dedicar mais tempo ao bebê. Já as mães que decidem abrir mão da carreira, incorrem no risco do retardo profissional e da recolocação quando decidirem regressar ao mercado de trabalho. Essa problemática acaba refletindo nas decisões do empregador quanto à promoção e investimentos treinamentos específicos no mercado de trabalho, que tende a não priorizar mulheres visto em algum momento da vida elas podem optar por se desligar da empresa em virtude dos filhos.

O cerne do trabalho é a parte onde abordamos os dados obtidos no questionário, direcionado às mulheres que decidiram sair do mercado de trabalho após o fim da licença maternidade. Os resultados referem-se a análise do perfil, às motivações e a percepção delas quanto à licença maternidade.

Verificamos nesta pesquisa que as mulheres que tomaram essa decisão estão enquadradas predominantemente na faixa etária dos 26 aos 35 anos, dado que pode ser um indicativo de que o papel de mãe possui maior relevância para as mulheres que

optaram por adiar a maternidade. A grande maioria (97%) são casadas, o que nos leva a supor que a decisão foi tomada em conjunto, pautada pela segurança advinda da renda do cônjuge. São escolarizadas até pelo menos do segundo grau, que equivale a aproximadamente 11 anos de estudo, sendo que 60% delas possuem graduação ou pós-graduação, ou seja, são mulheres que durante a vida investiram na aquisição de capital humano. A grande maioria (94%) possui até dois filhos com média ponderada de 1,55 filhos, coerente com a taxa de fecundidade do ano de 2016 de 1,69 filhos por mulher. Obtinham renda de R\$ 1.874,00 ou menos até R\$ 9.370,00, dado que apresentou grande variabilidade permitindo afirmar que a decisão de deixar o mercado de trabalho não está relacionada à classe social. Quanto a contribuição para o orçamento familiar, as respostas ficaram concentradas nas taxas de 25% a 50% de participação o que nos leva a concluir que houve perda do poder aquisitivo familiar, deslocando a curva de utilidade para níveis menores que os anteriormente obtidos.

Em relação à motivação é possível notar que para a maioria das mulheres (69%) a gravidez foi planejada, indicando que houve a intenção em desempenhar o papel de mãe, o que pode ter relação com a opção de priorizar a maternidade ao invés da carreira. Quando perguntadas sobre o momento em tomaram decidiram sair do mercado de trabalho a maioria (89%) indicou que a atitude não foi premeditada, ou seja, elas não cogitavam deixar o mercado de trabalho por conta da maternidade, fato que indica que a decisão não foi pautada por costumes ou tradições que remetem aos papéis femininos do início do século XX, ligados aos cuidados do lar e dos filhos. Nossa constatação sobre este dado vai de encontro com a análise de Stone (2007, apud ROCHA-COUTINHO, 2013, p. 27) que afirma

What women themselves tells us is that their decision represents not na ideological reversal, a resurgence of conservative values, a revention of matherhood, or a nostalgic return to the 1950s; rather it is a largely a function of the formidable obstacles to leading a life that integrates, not segregates, work and Family.

Ainda referente à motivação, observamos que o apoio familiar esteve presente na decisão de 98% das mulheres, indicativo de que a decisão foi tomada em consenso com o cônjuge ou com o grupo familiar. Contudo, a opção de deixar o mercado de trabalho teve como consequências alterações nos gastos para 84% das mulheres. Um ponto interessante observado na pesquisa refere-se às atividades exercidas durante o período em que estiveram ausentes do mercado de trabalho, visto que, mesmo com um



percentual expressivo que afirmou que houveram alterações nos gastos, apenas 38% exerceram alguma atividade remunerada, sendo a maioria pertencentes as faixas salariais mais elevadas. Outro dado relevante refere-se à satisfação com o trabalho do qual se desligaram em que 78,9% afirmaram que se sentiam muito satisfeita, satisfeita ou parcialmente satisfeita. Percentual semelhante a afirmaram de que não teriam saído do mercado de trabalho se não fosse o nascimento do filho (78,29%). Esses dados mostram que o fator primordial para a decisão foi de fato o nascimento do bebê e a vontade de dedicar mais tempo ao filho relatado por 66,55% das mulheres. Mais uma vez reforçando nossa suposição de que a decisão pode ter sido pautada pelas pesquisas, que comprovam a importância do vínculo materno para o desenvolvimento físico e emocional durante os primeiros anos de vida do bebê.

Outro ponto que buscamos abordar na pesquisa refere-se à licença maternidade, tanto no que tange adoções de política públicas quanto políticas empresariais. Observamos que a licença maternidade de 180 dias não é possível para a maioria das mulheres brasileiras que ainda usufruem de 120 dias, conforme a legislação vigente desde 1988. Contudo é mister observar que políticas públicas com o intuito de estender o período de licença maternidade só teria eficácia se fosse acima de um ano. Se a duração da licença maternidade fosse estendida à todas as mulheres para 180 dias apenas 13% afirmaram que não teriam deixado o mercado de trabalho, ou seja, a ampliação da lei, tal como rege o Programa Empresa Cidadã, seria irrelevante para a maioria das respondentes. No entanto, a adoção de políticas empresariais que flexibilizassem a jornada de trabalho ou que permitissem trabalho em *home office*, faria com que 69% das mulheres participantes da pesquisa permanecessem no mercado de trabalho. A partir desta constatação, se faz necessário uma reflexão das atuais políticas empresariais que dificultam o retorno ao trabalho de uma grande quantidade de mulheres, que não conseguem conciliar os papéis de mãe e de profissional.

Por fim, cabe aqui mencionar que a responsabilidade pelo cuidado com os filhos acaba por acarretar desvantagens à mulher no mercado de trabalho. Muitos estudiosos se referem a este efeito como efeito teto de vidro, barreira transparente que impossibilita a ascensão da mulher a cargos mais elevados e com maior prestígio. Do lado do empregador, a razão por trás da diferença de gênero pode estar pautada na relação custo-benefício, visto que muitos empregadores podem ficar receosos em investir recursos em qualificação de capital humano para mulheres que podem, em algum momento da vida, optar por deixar o emprego. Desta forma o ônus da maternidade acaba

por sobrecarregar somente a mulher que arca com os prejuízos profissionais ligados à carreira e a ascensão profissional, por conta da omissão social e da falta de políticas públicas e empresariais que vise integrar de forma satisfatória a nova estrutura social que inclui mulheres que não são somente profissionais, mas também são mães.

## REFERÊNCIAS

- ABUCHAIM, Beatriz de Oliveira. **Importância dos vínculos familiares na primeira infância**: estudo II. Organização Comitê Científico do Núcleo Pela Primeira Infância. São Paulo: Fundação Maria Cecília Souto Vidigal – FMCSV, 2016.
- ABURDENE, Patrícia; NAISBITT, John. **Mega Tendência para as Mulheres**. Tradução de Magda Lopes. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1993.
- ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work**: law and practice across the world International Labour Office. – Geneva: ILO, 2014.
- ALAMBERT, Zuleika. **A mulher na História**. Brasília: Fundação Astrojildo Pereira/FAP; Abaré, 2004.
- ANSILIERO, Graziela; RODRIGUES, Eva Batista de Oliveira. **Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil**. Informe da Previdência Social, Ministério da Previdência Social, vol. 19, nº 02, fevereiro de 2007. Disponível em: < [http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_090213-144507-483.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf)> Acesso em: 03/04/2017.
- ARAÚJO, E. A arte da sedução: sexualidade feminina na colônia. In: PRIORE, Mary Del (org.). **História das mulheres no Brasil**. 7ª ed., São Paulo: Contexto, 2004;
- AULICINO, Carolina; LANGOU, Gala Díaz. **Desenvolvimento integral na primeira infância**: agenda de ações para a região da América Latina. São Paulo, 2015.
- BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado**: o mito do amor materno. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.
- BASSANEZI, Carla. Mulheres dos Anos dourados. In PRIORE, Mary Del (org.). **A História das Mulheres no Brasil**. 7ª ed., São Paulo: Contexto, 2004.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: fatos e mitos. 4ª ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.
- BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. **Maternidade e carreira**: desafios os frente à conciliação de papéis. Aletheia 38-39, p.206-217, maio/dez. 2012. Disponível em: < [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942012000200017](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017)> Acesso: 10/03/2016.
- BRASIL. Portal Brasil. **Conheça alguns direitos das mulheres grávidas**. Publicado em 10/10/2011. Seção saúde. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/saude/2011/10/conheca-alguns-direitos-da-mulher-gravida> Acesso: 06/07/2017.
- BRASIL. Portal Brasil. **Política de valorização garante salário-mínimo de R\$ 937 em 2017**. Publicado em 29/12/2011. Seção Economia e Emprego. Disponível em:

<<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/12/politica-de-valorizacao-garante-salario-minimo-de-r-937-em-2017>>. Acesso: 06/07/2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Os efeitos da licença maternidade sobre o salário e emprego da mulher no Brasil**. 67 f. Dissertação de Mestrado (Economia), Programa de Pós-Graduação em Economia PUC-RJ, Rio de Janeiro, 2005.

CORDEIRO, Maria Cecília Flores. **A inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Implicações Econômicas e Sociais para o Brasil**. 52 f. Trabalho de Graduação (Bacharel em Ciências Econômicas) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

DEVLIN, Hannah. Early men and women were equal, say scientists. **The Guardian**. 14 de maio de 2015. Science, seção anthropology. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/science/2015/may/14/early-men-women-equal-scientists>> acesso em: 02/08/2017.

DUBY, Georges. **Idade Média, idade dos Homens**: do amor e outros ensaios. Tradução Jônatas Batista Neto. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

ENGELS, Friedrich. **A origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S.A, 1984.

FERNANDES, Mônica Pereira; GONÇALVES, Rejane Maria Dias de Abreu; OLIVEIRA, Ana Carolina D'Arelli de; PEDROSA, Leila Aparecida Kauchakie; PINTO, Rogério de Melo Costa. **Trabalho Feminino e Diminuição da Taxa de Fecundidade no Brasil nos últimos 50 anos**. Saúde Coletiva, vol. 8, nº 49, p.71-76, São Paulo, Editorial Bolina, 2011. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84217104003>> Acesso: 15/10/2017.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. São Paulo: Global, 2013.

FRIEDAN, Betty. **Mística Feminina**. Tradução de Aurea B. Weissenberg. Petrópoles, RJ: Editora Vozes Limitada, 1971.

FUJINO, Yoko. Maternidade torna-se problema social no Japão. **Nippo Brasil**. 06 de junho de 2017. Portal online. Disponível em: <<http://www.nippobrasil.com.br/especial/550.shtml>> Acesso: 25/08/2017.

FUNARI, Pedro Paulo. **Grécia e Roma**. São Paulo: Contexto, 2002.

HECKMAN, James. **The Heckman Equation**. Disponível em: <<https://heckmanequation.org/the-heckman-equation/>> Acesso: 13/08/2017.

HUNT, E.K; LAUTZENHEISER, Mark. **História do Pensamento Econômico**: uma perspectiva crítica. Tradução e revisão André Arruda Villela. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-de-fecundidade-total.html>> Acesso em 13/08/2017.

INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION. **Maternity Protection Convention, 1919 No. 3**, s/d Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO)> Acesso: 20/09/2017.

KATTULA, Deepthi; SARKAR, Rajiv; SIVARATHINASWAMY, Prabhu; VELUSAMY, Vasanthakumar; VENUGOPAL, Srinivasan ; NAUMOVA, Elena N; MULIYIL, Jayaprakash; WARD, Honorine; KANG, Gagandeep. The first 1000 days of life: prenatal and postnatal risk factors for morbidity and growth in a birth cohort in southern India. **PMC – US National Library of Medicine National Institutes of Health**. 23 jul. 2014. Disponível em < <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4120427/>> Acesso: 02/09/2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LAUWE, Paul-Henry Chombart de. **Imagens da Mulher na Sociedade**: pesquisa internacional dirigida por Paul-Henry Chombart Lauwe. São Paulo, Editora Senzala Ltda., 1967.

LIMA, Everton Emanuel Campos de. **Voto e fecundidade no Brasil**: o efeito do processo eleitoral durante o regime militar sobre a mudança no comportamento reprodutivo brasileiro. 107 f. Tese de doutorado (Demografia) – Cedeplar, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte -MG, 2010.

LIMA, Vanessa. Empresa Cidadã: entenda o que é. **Crescer**. 14 de março 2016. Seção você precisa saber. Disponível em: < <http://revistacrescer.globo.com/Voce-precisa-saber/noticia/2016/03/empresa-cidada-entenda-o-que-e.html>> Acesso em: 27/10/2017.

LISBOA, Sílvia. As verdadeiras mulheres de Atenas. **Super Interessante**. 29 de setembro de 2017. História. Disponível em: < <https://super.abril.com.br/historia/as-verdadeiras-mulheres-de-atenas/>>. Acesso em: 04/10/2017.

LUZ, Alex Faverzanida; FUCHINA, Rosimeri. **Evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho**. Anais II Seminário Nacional de Ciências Políticas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS, 2009.

MACEDO, José Rivair. **A mulher na idade média**. São Paulo: Editora Contexto, 2002.

MARTINS, Ana Paula Vosne. **“Vamos criar seu filho”**: os médicos puericultores e a pedagogia materna do século XX. História, Ciência, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, v.15, nº1, p. 135-154, jan-mar. 2008.

MARTINS FILHO, José. **A Criança Terceirizada**: Os descaminhos das relações familiares no mundo contemporâneo. 6ª ed. Campinas, SP: Papirus, 2012.

MASSEY, Fiona. **Participation rates in the UK – 2014 – 2. Women**. Office National Statistics, 19 march 2015. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/compendium/participationratesintheuklabourmarket/2015-03-19/participationratesintheuk20142women>> Acesso: 12/09/2017.

MIRANDA, Glaucia Vasque de. **A educação da mulher brasileira e sua participação nas atividades econômicas, em 1970**. Fundação Carlos Chagas, Caderno de Pesquisas nº 15, 1975.

MOREIRA, Maria Cecília Gonçalves. **A violência entre parceiros íntimos: o difícil processo de rupturas**. 102 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2005.

MURARO, Rose Marie. **A mulher no terceiro milênio: uma história da mulher através dos tempos e uma perspectiva para o futuro**. Rio de Janeiro, 4ª ed. Record: Rosa dos Tempos, 1995.

MURARO, Rose Marie. Introdução Histórica. In KRAMER, Heinrich; SPRENGER, James. **O martelo das feiticeiras**. Tradução Paulo Fróes. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, 2009.

NOTA econômica. Confederação Nacional da Indústria – CNI. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. Ano 2, nº 3, abril de 2016.

OLIVEIRA FILHO, Mário Silva; NEVES, Nadja Gleide Sá das; OLIVEIRA FILHO, Renildo Carvalho de. **Mulher na antiguidade clássica: sua importância nas esferas jurídico-social das cidades-estado de Atenas e Esparta**. Trabalho apresentado no Anais do II Encontro Nacional de Produção Científica. Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus/BA, 2011.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Licença Maternidade 180 dias**. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/lic\\_matern\\_180dias.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/lic_matern_180dias.htm)> Acesso 20/05/2017.

PLATÃO. **A República**. Tradução de Enrico Corvisieri. São Paulo, Editora Nova Cultural Ltda., s/d.

PINHEIRO, Joel Carrion. **Trabalho feminino no Brasil: Análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950-2010)**. 58 f. Monografia de Graduação (Bacharel em Ciências Econômicas) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

PINTO, Greyce Priscila da Silva; GARCIA, Queila Soares Santos. **A experiência da mulher em retornar ao trabalho após a licença maternidade**. 75 f. Trabalho de Graduação (Curso de Psicologia) – Faculdade do Vale do Ipojuca, Caruaru, 2011.

REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **História Econômica Geral**, 7ª edição. São Paulo, Editora Contexto, 2007.

ROBERT Half. **Maioria das brasileiras interrompe a carreira após a maternidade.** São Paulo, 22 de novembro de 2013. Disponível em: <<https://www.roberthalf.com.br/imprensa/maioria-das-brasileiras-interrompe-carreira-apos-maternidade>> Acesso: 10/09/2017.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. A difícil arte de harmonizar família, trabalho e vida pessoal. In FERES-CARNEIRO, Terezinha (org.) **Casal e família: transmissão, conflito e violência.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013, p. 19-48.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Variações para um antigo tema: a maternidade para mulheres com um carreira profissional bem-sucedida. In FERES-CARNEIRO, Terezinha (org.) **Família e casal: efeitos da contemporaneidade.** Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, 2005, p. 122-137.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. **Tecendo Por Trás dos Panos: A mulher brasileira nas relações familiares.** Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

RUSSEAU, Jean-Jacques, 1712-1778. **Emílio; ou Da Educação.** Tradução de Sergio Milliet. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1995.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento Como Liberdade.** Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX.** Revista Vozes do Vales, Universidade Federal dos Vales de Jequetinhonha e Mucuri, Minas Gerais – Brasil, Ano I, nº 2, 10/2012.

SOTO, Ramilda Fontan. **A psicossomática da primeira infância: A contribuição de Winnicott para um estudo de alergias respiratórias.** Tese (Doutorado em psicologia). 230 f. Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

TÁCITO, Públio Cornélio. **Germânia.** Tradução de João Penteado Erskine Stevenson. São Paulo: Brasil Editôra S.A, 98 d.C. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/germania.html>> acessado em: 10/08/2017.

TEDESCHI, Losandro Antonio. **As mulheres e a história: uma introdução teórico metodológica.** Dourados, MS: Ed. UFGD, 2012.

TELLES, Lygia Fagundes. Mulher, Mulheres. In PRIORE, Mary Del (org.). **A História das Mulheres no Brasil.** 7ª ed., São Paulo: Contexto, 2004.

TOST, Sarah Palanques. Os inesperados benefícios da maternidade tardia. **El País Brasil.** 6 de set. 2017. Seção Ciência, subseção maternidade. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/09/04/ciencia/1504534833\\_158859.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/09/04/ciencia/1504534833_158859.html)> acesso em: 06/09/2017.

UNICEF Brasil. **Desenvolvimento infantil.** Disponível em: <[https://www.unicef.org/brazil/pt/activities\\_10163.html](https://www.unicef.org/brazil/pt/activities_10163.html)> Acesso: 02/08/2017.

VENANCIO, Giselle Martins. **Lugar de mulher é... na fábrica**; estado e trabalho feminino no brasil (1910-1934). In *História Questões e Debates*, ano 18, nº 34, janeiro a junho de 2001. Curitiba, Editora UFPR, 2001.

VENÂNCIO, Renato pinto. Maternidade Negada. In PRIORE, Mary Del (org.). **A História das Mulheres no Brasil**. 7ª ed., São Paulo: Contexto, 2004.

VICTORA, Cesar G; HORTA, Bernardo Lessa; MOLA, Christian Loret de; QUEVEDO, Luciana; PINHEIRO, Ricardo Tavares; GIGANTE, Denise P.; GONÇALVES, Helen; BARROS, Fernando C. Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age:a prospective birth cohort study from Brazil. **The Lancet Glob Health**, volume 3, nº 4, april- 2015.

VRISIMTZIS, Nikos A. **Amor, Sexo e Casamento na Grécia Antiga**. Tradução de Luiz Alberto Machado Cabral. São Paulo: Odysseu, 2002.

WHO, World Health Organization. **World Breastfeeding Week**. Media centre, august, 2016. Disponível em: < <http://www.who.int/mediacentre/events/2016/world-breastfeeding-week/en/>> Acesso: 04/10/2017.

ZYLBERSTAJN, Hélio; PAGOTTO, Carmen Silva; PASTORE, José. **A mulher e o Menor na Força de Trabalho**. São Paulo: Nobel; (Brasília): Ministério do Trabalho, 1985.



## APÊNDICE

### Questionário voltado às mulheres brasileiras que optaram por sair do mercado de trabalho, após o fim da licença maternidade

Você optou por sair do mercado de trabalho após o fim da sua licença maternidade?  
Vamos falar mais sobre isso!

Este questionário faz parte do trabalho acadêmico de conclusão do curso de Ciências Econômicas e tem o intuito de trazer este tema tão pouco discutido e pesquisado à discussão. Nosso objetivo, é traçar o perfil da mulher brasileira que decide sair do mercado de trabalho, após o fim da licença maternidade, e verificar se a adoção de políticas públicas ou políticas empresariais teriam efeito na decisão de sair ou não do mercado de trabalho.

Acreditamos que mais informações sobre este tema ajuda no entendimento da relação entre os papéis de mãe e profissional.

- Não é necessário identificação das participantes e todas as respostas serão analisadas em conjunto.
- O preenchimento do questionário é rápido, aproximadamente 10 minutos.
- Ao finalizar clique na opção enviar. Uma mensagem com os dizeres " Obrigada pela participação " aparecerá confirmando o envio.

A conclusão do estudo ficará a disposição do público que poderá acessá-lo pelo site [www.acervodigital.ufpr.br](http://www.acervodigital.ufpr.br)

Você conhece outras mulheres que optaram por sair do mercado de trabalho após o fim da licença maternidade? Ajude a divulgar este questionário! Mais respostas nos ajudará a obter melhores resultados.

#### \*Obrigatório

Quantos anos você fez/fará em 2017 \*

- ☐ Até 19 anos
- ☐ de 20 a 25 anos
- ☐ de 26 a 30 anos
- ☐ de 31 a 35 anos
- ☐ de 36 a 40 anos
- ☐ de 41 a 45 anos

- ☐ de 46 a 50 anos
- ☐ 51 anos ou mais

Quantos anos você tinha quando optou por sair do mercado de trabalho, após a licença maternidade \*

- ☐ Até 19 anos
- ☐ de 20 a 25 anos
- ☐ de 26 a 30 anos
- ☐ de 31 a 35 anos
- ☐ de 36 a 40 anos
- ☐ de 41 a 45 anos
- ☐ mais de 46 anos

Estado civil à época da decisão \*

- ☐ Solteira
- ☐ Casada
- ☐ União estável
- ☐ Outro:

Escolaridade \*

- ☐ Ensino fundamental
- ☐ Ensino médio incompleto
- ☐ Ensino médio completo
- ☐ Ensino superior incompleto
- ☐ Ensino superior completo
- ☐ Pós-graduação
- ☐ Outro:

Número de filhos (as) \*

- ☐ Um
- ☐ Dois
- ☐ Três
- ☐ Quatro
- ☐ Acima de quatro

A gravidez que originou a saída do mercado de trabalho foi planejada \*

- ☐ Sim
- ☐ Não

A decisão de sair do mercado de trabalho foi tomada \*

- ☐ Antes da gravidez
- ☐ Durante a gravidez
- ☐ Logo após o nascimento do bebê
- ☐ Durante o período de licença maternidade

- Nos dias finais da licença maternidade
- Nos primeiros dias da volta ao trabalho

Houve planejamento financeiro para a decisão de sair do mercado de trabalho \*

- Sim
- Não

A sua renda à época da decisão era de aproximadamente \*

- R\$ 1.874,00 ou menos
- Entre R\$ 1.874, 01 a R\$ 3.748,00
- Entre R\$ 3.748,01 a R\$ 9.370,00
- Entre R\$ 9.370,01 a R\$ 18.740,00
- R\$ 18.740,01 ou mais

Qual era a participação da sua renda no orçamento familiar \*

- 100%
- 75%
- 50%
- 25%
- Não contribuía para o orçamento familiar

Com a ausência da sua renda houve alteração nos gastos familiares

- Sim, Itens de mercado
- Sim, itens relacionados à vestuário
- Sim, gastos com alimentação fora de casa
- Sim, gastos com viagens e/ou lazer
- Sim, gastos relacionados à estética
- Sim, gastos extras como: reformas, troca de móveis, aquisição ou substituição de automóveis, etc.
- Não houve alteração nos gastos familiares

Qual foi o tempo de permanência no emprego que originou a licença maternidade \*

- Menos de um ano
- Entre um e dois anos
- Entre dois e três anos
- Entre três e quatro anos
- Entre quatro e cinco anos
- Mais que cinco anos

Qual foi o tempo concedido de licença maternidade (considerar apenas o período de licença maternidade) \*

- Doze semanas - legislação anterior a 1988
- 120 dias - legislação atual
- 180 dias - legislação atual mais programa Empresa Cidadã
- Outro:

Em relação ao emprego do qual se desligou, você sentia-se \*

- Muito satisfeita
- Satisfeita
- Parcialmente satisfeita
- Insatisfeita

Em relação ao emprego do qual você se desligou, escolha uma das opções que melhor descreve a sua relação com este trabalho \*

- Me sentia valorizada e o ambiente de trabalho era bom. Se não fosse o nascimento do meu filho (a) não teria me desligado da empresa
- Me sentia valorizada e o ambiente de trabalho era bom. Porém, já pensava em me desligar da empresa para seguir novo planos (independente do nascimento do bebê).
- Não me sentia valorizada e não via possibilidade de crescimento dentro da empresa. Contudo, se não fosse o nascimento do bebê, teria permanecido na empresa por mais algum tempo.
- Não me sentia valorizada e não via possibilidade de crescimento dentro da empresa. Teria me desligado de qualquer forma.
- Nenhuma das alternativas anteriores

Quanto à decisão de sair do mercado de trabalho, você considera que \*

- Teve apoio do seu grupo familiar e da sociedade de uma maneira geral
- Teve apoio dos familiares
- Teve apoio somente do seu companheiro/ cônjuge
- Teve apoio parcial dos familiares e/ou do companheiro
- Não teve apoio

Você exerceu alguma outra atividade, além dos cuidados com o bebê, durante o período em que ficou fora do mercado de trabalho \*

- Sim, atividades voltadas ao lazer sem remuneração. Exemplos: dança, esporte, artes, etc.
- Sim, atividades remuneradas. Exemplos: vendas, consultoria, trabalho free lance, etc.

- Sim, atividades voltadas à aprendizagem. Exemplo: estudo de línguas, aperfeiçoamento profissional, graduação, pós-graduação, etc.
- Não. Exerci atividade ligadas apenas ao cuidado com o bebê e outros afazeres domésticos.

Das opções abaixo, qual ou quais opções tiveram maior influência na decisão de sair do mercado de trabalho após o fim da licença maternidade \*

- Dedicar mais tempo ao bebê
- Prolongar o aleitamento materno
- Falta de vagas em creches da prefeitura
- Não ter uma pessoa ou instituição de confiança para deixar o bebê
- Relação entre o salário que recebia e os altos custos para deixar o bebê aos cuidados de outro
- Problemas de saúde relacionados ao bebê
- Outro:

Você voltou ou pretende voltar ao mercado de trabalho \*

- Sim
- Não
- Não decidiu

Em caso afirmativo da pergunta anterior, após quanto tempo você voltou ou pretende voltar ao mercado de trabalho

- Após um ano
- Após dois anos
- Após três anos
- Após quatro anos
- Mais que quatro anos

Quanto ao período de licença maternidade que você usufruiu, você considera \*

- Satisfatório
- Insatisfatório

Sua decisão teria sido diferente se o período de licença maternidade fosse maior \*

- Sim
- Não
- Não tem certeza

Em caso afirmativo da pergunta anterior, quanto tempo de licença maternidade faria você mudar a decisão de sair do mercado de trabalho

- ☐ Seis meses
- ☐ Oito meses
- ☐ Dez meses
- ☐ Um ano
- ☐ Mais que um ano

Sua decisão teria sido diferente se a empresa oferecesse a possibilidade de horários flexíveis ou trabalho em casa (home office). \*

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não ter certeza